اكاديمية السادات للعلوم الإدارية
المعهد القومي للإدارة العليا
الدراسات العليا

تخطيط القوى العاملة للفتاة السعودية في إطار المجتمع السعودي ودور التعليم والتدريب المهني

بحث مقدم
للمعهد القومي للإدارة العليا بأكاديمية السادات للعلوم الإدارية
للحصول على درجة الزمالة (الدكتوراه) في العلوم الإدارية

تحت إشراف

ا.د . فتوح محمود أبو العزم
أستاذ بقسم العلوم
السلوكية وإدارة الافراد
أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

ا.د . محمد حسن العزازي
أستاذ ونائب رئيس الأكاديمية
لشئون الدراسات العليا والبحوث
رئيس قسم الادارة العامة والمحلية
أكاديمية السادات للعلوم الأدارية

مقدم من

الباحث / خالد بن عبدالله بن دهيش

يونيو ١٩٩٥ م
محرم ١٤١٦ هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

لجنة المناقشة والحكم

الاستاذ الدكتور / فتوح محمود أبو العزم .... **مشرفا ورئيسا**
استاذ بقسم العلوم السلوكية
وادارة الافراد
بأكاديمية السادات للعلوم الادارية

الاستاذ الدكتور / محمد حسن العزازى .... **مشرفا مساعدا وعضوا**
استاذ ونائب رئيس أكاديمية
السادات للعلوم الادارية لشئون
الدراسات العليا والبحوث
ورئيس قسم الادارة العامة

الاستاذ الدكتور / عرفة المتولى سند .... **عضوا**
استاذ إدارة الاعمال
بكلية التجارة / جامعة الازهر

الاستاذ الدكتور / عطيات محمد عميش .... **عضوا**
استاذ ادارة الاعمال
بكلية التجارة / جامعة الازهر
فرع البنات

قرار اللجنة:

يمنح الباحث درجة الزمالة في العلوم الإدارية من الأكاديمية السادات للعلوم الإدارية (الدكتوراه).

رئيس اللجنة
فتوح أبو العزم

د. عرفه سند — د. عطيات عميش

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿سُبحَانك لاَعِلمَ لَنَآ إلاَّ مَاعَلَّمتنآ إنَّكَ أَنتَ العَلِيمُ الحَكِيمُ﴾

صدق ا لله العظيم

سورة البقرة الآيه(٣٢)

الإهداء

* إلى والدي فضيلة الشيخ عبدالله بن عمر بن دهيش ، رئيس المحكمة الشرعية الكبرى بمكة المكرمة (طيب الله ثراه) المربي الأول في حياتي ، لمن رباني فأحسن تربيتي ، وعلمني فأحسن تعليمي، الى من تعلمت منه القرآن الكريم وأمور ديني قبل التحاقي بالمدرسة الإبتدائية .

* إلى والدتي حفظها الله ومتعها بالصحة وأمدها بطول العمر فقد ربتني صغيرا ، ورعتني كبيرا بحنانها وعطفها ودعائها .

* إلى زوجتي وأبنائي الذين ساندوني ووقفوا معي وتحملوا الكثير من أجل الوصول إلي هدفي .

* إلي أخي معالي الشيخ الدكتور/ عبدالملك بن عبدالله بن دهيش الرئيس العام لتعليم البنات الذي ساندني وشجعني ، وذلل لي العديد من الصعوبات التى واجهتني .

* إلى كل من وقف معي وساندني من إخواني وزملائي .

الباحث

شكر وتقدير

الحمدلله رب العالمين ، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين ، وبعد :

أشكر الله عز وجل ، الذى منحني القدرة على إنجاز هذا البحث ، وأسأله النجاح والتوفيق ، وأن ينفعني بما علمني .

و يسرني أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير لسعادة **الأستاذ الدكتور / فتوح محمود ابوالعزم** ،وسعادة **الأستاذ الدكتور / محمد حسن العزازي** لإشرافهما على هذا البحث، والذان امداني بنصائحهما المستمرة التي كان لها الأثر الطيب على انجاز هذا البحث .

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير للمسئولين والمسؤلات بالرئاسة العامة لتعليم البنات وعلى رأسهم **صاحب المعالى الرئيس العام لتعليم البنات** ، ومدراء المناطق التعليمية والموجهات والمعلمات ومديرات المدارس والطالبات (في المناطق موضع البحث) الذين كان لتعاونهم فى تقديم المعلومات اللازمة الأثر الكبير في إنجاز هذا البحث .

وفي النهاية أشكر كل الذين ساهموا بجهدهم وفكرهم وتوجيهاتهم في إظهار هذا البحث إلى حيز الوجود .

والله أسأل العون والتوفيق ،،،،،،،

الباحث

قائمة المحتويات

رقم الصفحة

رقم الصفحة

رقم
الصفحة

٥ - تحليل استبانة الطالبات :

رقم
الصفحة

رقم الصفحة

رقم
الصفحة

رقم
الصفحة

رقم
الصفحة

ملاحق البحث :

* * * * * * * * *

قائمة الجداول

تابع / قائمة الجداول

تابع / قائمة الجداول

تابع / قائمة الجداول

تابع / قائمة الجداول

تابع / قائمة الجداول

تابع / قائمة الجداول

تابع / قائمة الجداول

تابع / قائمة الجداول

تابع / قائمة الجداول

تابع / قائمة الجداول

* * * * * * * * *

رقم الشكل	قائمة الأشكال	رقم الصفحة

* * * * * * * * *

١ - المقدمة :

يتوقف بناء الأمم وتقدمها على مدى تنمية مواردها البشرية ، وإذا كان للموارد البشرية أهميتها للأمم بصفة عامة ، فإن للمملكة العربية السعودية وضعا متميزا يجعل للإنسان فيها أهمية خاصة في مواقع العمل ، فالسمة العامة للبناء الهيكلي للقوى العاملة في المملكة هي العجز الظاهر في القوى البشرية كما ونوعا . لذلك اهتمت المملكة العربية السعودية منذ بداية الخطة الخمسيه الأولى عام (١٣٩٠-١٣٩٥هـ) الموافق (١٩٧٠ - ١٩٧٥م) وحتى الخطة الخمسية الخامسة (١٤١٠ - ١٤١٥ هـ) الموافق (١٩٩٠ - ١٩٩٥م) بإيجاد ترابط قوى بين تطوير وتنمية القوى العاملة والخطط الاقتصادية والاجتماعية ، وذلك عن طريق سياسات التعليم والتدريب التي تحفز المواطنين والمواطنات نحو المجالات التعليمية والتدريبية التي تحقق أهداف المجتمع .

وللمملكة العربية السعودية تجربة فريدة في توجيه سياسة التعليم والتدريب للبنات لخدمة المجتمع ، وذلك من خلال " الرئاسة العامة لتعليم البنات" [١] والتي تعتبر صرحًا شامخًا في المجتمع السعودي ، حيث تتبعها (٨٩٠٧)

---

(١) تعتبر الرئاسة العامة لتعليم البنات جهازاً حكومياً معنياً بتعليم البنات بالمملكة العربية السعودية، وقد انشئت بموجب الأمر السامي في ١٣٧٩/٤/٢٠هـ الموافق ١٩٥٩/١٠/٢٢م ، وهي جهاز مستقل عن وزارة المعارف المعنية بتعليم البنين ، حيث تنفردالرئاسة بادارة جميع مدارس ومراكز ومعاهد وكليات البنات ، وتخطيط السياسات التعليمية الخاصة بها ، ومقرها الرئيسي مدينة الرياض ، وتتبعها ادارات تعليم فرعية بمختلف مناطق ومحافظات المملكة .

مدرسة في مختلف المراحل التعليمية وستة واربعين كلية متوسطة وجامعية للبنات .[١] ويتلقى العلم بها أكثر من مليون وسبعمائه الف طالبة (١,٧٠٥,٥١٣)، وذلك للعام الدراسي ١٤١٤هـ الموافق (١٩٩٤ - ١٩٩٥) .[٢]

وتهتم الرئاسة العامه لتعليم البنات في الوقت الحاضر بوضع برامج لتطوير الفتاة السعودية ، وإعدادها وتنميتها من خلال الخطط التعليمية والتدريبيةالمختلفة ، وذلك ضمن إطار خطط وبرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.

وفي ضوء ذلك ، وإنطلاقا من الاحساس بثقل المسئولية الملقاة على عاتق جهاز الرئاسة العامة لتعليم البنات في المملكة ، رأى الباحث أن يكون موضوع بحثه تقديم دراسة تساهم في تنمية وتطوير الرئاسة العامة لتعليم البنات كجهاز مسئول مباشرة عن تعليم وتدريب الفتاة السعودية، وذلك عن طريق التخطيط للقوى العاملة من خلال التعليم والتدريب المهني للفتاة السعودية وفقاً لتعاليم الدين الاسلامي والعادات والقيم السائدة في المجتمع السعودي .

---

(١) الكليات المتوسطة للبنات هي من المؤسسات التعليمية الحديثة، وتهدف لاعداد المعلمة السعودية للمرحلة الابتدائية ، وذلك لسد العجز الحاصل في المعلمات السعوديات في المناطق والمحافظات التي لا يتوفر فيها كليات تربوية جامعية، حيث افتتحت أول أربع كليات بالمملكة عام ١٣٩٩/ ١٤٠٠هـ الموافق ١٩٧٩/ ١٩٨٠م ، وازداد عددها الى (٢٥) كلية في عام ١٤١٤هـ (١٩٩٤م) ، وتبلغ مدة الدراسة بهذه الكليات سنتين بعد المرحلة الثانوية وتحصل المتخرجة على دبلوم الكلية المتوسطة .

(٢) الرئاسة العامة لتعليم البنات، الادارة العامة للتخطيط ، البطاقة الاحصائية ، ١٤١٤هـ .

بالإضافة الى ذلك ، هناك عوامل أخرى ، دفعت الباحث الى إختيار موضوع هذا البحث ومنها :

- ميدان التخصص الوظيفي للباحث ، باعتباره المسئول الأول عن جهاز التخطيط ومتابعة تنفيذ الخطط الخمسية للتنمية بالرئاسة العامة لتعليم البنات .[١]
- إحساس الباحث من خلال موقع عمله بالمشكلة ، وسعيه الدائب الى إيجاد الحلول المناسبة لها .
- لم تنل هذه المشكلة الاهتمام والعناية الكافية من الباحثين والمسئولين في المملكة ، حيث لم يتطرق أحدهم الى دراسة هذه المشكلة من قبل .
- زيادة اهتمام الدولة بتنمية القوى البشرية الوطنية ، وسعيها الى التعجيل بسعودة الوظائف وإحلال العمالة الوطنية بدلا من العمالة الوافدة .[٢]
- إمكانية حصول الباحث على البيانات اللازمة لبحثه بسهولة ويسر .

١ - ١ : تحديد مشكلة البحث :

يمكن تحديد مشكلة البحث من خلال العناصر التالية :

١ - هناك عجز ظاهر في القوى العاملة الوطنية ووجود حاجة ماسة الى توفير قوى عاملة نسائية تساهم في سد هذا العجز ضمن نطاق المؤسسات النسائية .

---

(١) يعمل الباحث منذ شهر إبريل عام ١٩٩٢م وكيلاً مساعداً للرئيس العام لتعليم البنات للتخطيط والتطوير .

(٢) يقصد بمفهوم سعودة الوظائف « إحلال القوى الوطنية المؤهلة والمدربة محل العمالة الوافدة في القطاع الحكومي والخاص والمختلط وذلك وفق خطط مدروسة منظمة تكفل سير العمل بصورة مأمونة وفعالة » .

٢ – إن التغلب على معضلة نقص القوى العاملة السعودية النسائية يحتم الاهتمام بتنمية وتطوير القوى العاملة النسائية، ويتطلب ذلك إعداد خطة للتعليم والتدريب المهني للفتاة السعودية، بجانب خطط التعليم العام والعالي .

٣ – ينبغي أن يتم ذلك بحيث لا يتعارض مع مبادىء الدين الاسلامي الحنيف ، وعدم الاختلاط بين الجنسين (الرجل والمرأة) في مكان العمل ، وبحيث يتمشى مع تقاليد وعادات المجتمع السعودي المحافظ .

وبناء على ذلك يمكن بلورة مشكلة البحث في شكل تساؤل كالتالي :

كيف يمكن للرئاسة العامة لتعليم البنات إعداد وتنمية الفتاة السعودية عن طريق التخطيط المناسب للقوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني؟ ، بحيث يتم تحقيق توازن بين الهدفين التاليين :

* مساهمة الفتاة السعودية في تأدية دورها في خدمة أسرتها ومجتمعها .
* المحافظة على تقاليد وعادات المجتمع السعودي ، وبما لا يتنافى مع مبادىء الدين الاسلامي الحنيف .

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية :

١) هل سيساعد تخطيط القوى العاملة النسائية على تحسين إعداد وتنمية الفتاة من خلال التعليم والتدريب المهني بالمملكة العربية السعودية؟

٢) هل يمكن أن يساهم التخطيط في تحقيق الهدف السابق (اعداد وتنمية الفتاة من خلال التعليم والتدريب المهني) مع عدم الإخلال بمبادىء الدين الحنيف وتقاليد وعادات المجتمع السعودي ؟

٣) ما هو الأطار الفكري والعملي لخطة متكاملة ومناسبة للتعليم والتدريب المهني للفتاة السعودية بالمملكة العربية السعودية تحقق الأهداف المرجوة ؟

٤) ما هو تأثير العوامل الاجتماعية والبيئية على الفتاة السعودية عندما يبدأ تعليمها وتدريبها تمهيداً لتوظيفها في مهنة معينة ؟

٥) ما هي الحوافز التي تشجع الفتاة السعودية وأفراد المجتمع الى الاستجابة للتعليم والتدريب المهني ؟

١ – ٢ : أهمية البحث :

إن تنمية الدول لم تعد تكمن فقط في امتلاكها لموارد طبيعية ، وإنما أيضا في كيفية استثمارها لمواردها البشرية الوطنية، أو قدرتها على اكتشاف وتفجير كل الطاقات الخلاقة والمبدعة لديها.

وعندما تولى المغفور له الملك فيصل بن عبدالعزيز آل سعود الحكم بالمملكة العربية السعودية في عام ١٣٨٤ هـ (١٩٦٤م) صور فلسفته في التعليم وحاجة البلاد الى تنمية الثروة البشرية عن طريق التعليم والتدريب في صياغة دقيقة إذ قال :

> " إن بلادنا ، شأنها شأن جميع البلاد الآخذة في النمو، لها مشكلاتها ، وإن مشكلتنا هي نضوب مواردنا الانسانية ، وليست هذه بالمشكلة اليسيرة ، ذلك أن انشاء مصنع أسهل من تكليف أناس مؤهلين بادارته، وكذلك فان تكوين القادرين على الادارة والقيادة يتطلب وقتا".[١]

---

(١) « ترشيد استخدام القوى العاملة السعودية ». إدارة البحوث ، الغرفة التجارية والصناعية بالرياض ، ١٤١٣هـ ، صفحة ٥ .

لقد كانت هذه الكلمات تأكيدا من أولي الأمر في المملكة ومنذ وقت مبكر على أن عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية تتوقف بدرجة كبيرة على مدى الاستفادة من الطاقات البشرية وتوجيهها نحو زيادة الانتاج القومي .

ولقد أثبتت تجارب العديد من الدول التي قطعت شوطا طويلا في مضمار التنمية أن السبيل الى تحقيق الاستفادة القصوى من العنصر البشري هو التخطيط العلمي للقوى العاملة، والعمل على ترشيد أساليب استخدامها ، ولما كان تخطيط القوى العاملة فرعًا جديدًا نسبيًا من الدراسات الادارية ، لذلك فإنه مازال يعتمد في جزء منه على العديد من الفروض والتنبؤات، ولكن ذلك لا يقلل من أهمية هذه الأساليب في وضع الأسس التي يتم بموجبها رسم سياسة ووضع برامج القوى العاملة بغية الوصول الى أفضل نموذج من نماذج تخطيط القوى العاملة التي تهدف الى ترشيد استخدامها وتحقيق أقصى وفورات اقتصادية من ورائها .

إن أهمية دراسة مشكلة البحث تتلخص في إيجاد المدخل التنموي التخطيطي المناسب لتطوير وتنمية الفتاة السعودية المعدة إعدادا جيدا من خلال خطة علمية لتعليمها وتدريبها مهنيا في مجالات العمل المناسبة لها مع الأخذ في الاعتبار الواقع الخاص لعمل المرأة في المملكة العربية السعودية ، والذي تنفصل فيه تماما عن مواقع عمل الرجال .

كما ينظر الى أهمية البحث من زاويتين : الأولى خاصة بالجوانب العلمية ، والثانية خاصة بالجوانب العملية .

التعليم العام والجامعي او من خلال تجربة المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني للبنين والمتخصصة في تدريب الرجال دون النساء ، ويساعد كل ذلك في إعداد تخطيط سليم للقوى العاملة للفتاة السعودية.

وبذلك يعتبر التخطيط للقوى العاملة المتمثل في إعداد وتطوير وتنمية الفتاة السعودية الحاصلة على التعليم الأساسي (الاعدادي) في مجال التعليم والتدريب المهني أسلوباً فعالاً لنشر الوعى المهني على أوسع نطاق بين تلك الفئة من الفتيات بالمملكة من اجل توجيههن للالتحاق بمناهج التعليم والتدريب المهني وفقاً للإمكانيات والتخصصات المناسبة للفتاة والتي تتطلبها عملية التنمية الشاملة في المملكة ، على أن تتفق هذه التخصصات في نفس الوقت مع الشريعة الاسلامية ، والعادات والتقاليد المرعية لتعليم الفتيات بالمملكة ، وكذلك حسب استعدادهن وميولهن ورغباتهن .

وبذلك يمكن أن نخلص الى أن دراسة تخطيط القوى العاملة للفتاة السعودية بالمملكة ، سوف تساعد على ايجاد كوادر مهنية نسائية لمواجهة اعباء التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفي اطار خطط التنمية الخمسية للبلاد .

١ - ٣ : أهداف البحث :

يهدف البحث الى إيجاد مدخل علمي يساهم في اعداد وتوفير القوى العاملة النسائية اللازمة للمؤسسات النسائية بالمملكة عن طريق إعداد خطة لسد العجز الظاهر في القوى العاملة النسائية في سوق العمل بالمملكة بصفة عامة ، وذلك عن طريق تشجيع الفتاة السعودية على الإنخراط في التعليم والتدريب المهني المناسب للفتاة وفقاً للشريعة الإسلامية وتقاليد وعادات المجتمع السعودي ويتحقق ذلك من خلال :

١ - مساعدة المسئولين عن تعليم وتدريب الفتاة السعودية في إعداد خطة للقوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني .

٢ - التعرف على العوامل التي تشجع الفتاة السعودية على الإقبال على التعليم والتدريب المهني .

٣ - تحديد المجالات المهنية والوظيفية المناسبة التي ترغب الفتاة السعودية في العمل بها، والتي ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار عند إعداد خطة التعليم والتدريب المهني .

٤ - التعرف على الصعوبات التي قد تواجه المسئولين في الرئاسة العامه لتعليم البنات ، عند إعداد خطة التعليم والتدريب المهني للفتاة السعودية ، ووضع الإقتراحات المناسبة للتغلب على هذه الصعوبات .

٥ - يساعد البحث على توجيه سياسة تعليم وتدريب الفتاة مهنياً بما يخدم الدولة في توفير القوى العاملة النسائية والمساهمة في تحقيق سياسة السعودة التي تضمنتها خطط التنمية الخمسية الخمس ١٣٩٠- ١٤١٥هـ (١٩٧٠-١٩٩٥م) [(١)]، حيث يساعد هذا على استقرار سوق القوى العاملة النسائية وسد العجز الظاهر في هذا السوق .

---

(١) من أهم سياسات السعودة ما يلي :
- تأهيل السعوديين للأعمال الإدارية والفنية .
- ايجاد تناسب بين مختلف الوظائف بما يكفل توافر العمالة المطلوبة .
- تشجيع القطاع الخاص على تنويع البرامج التدريبية للسعوديين .
- تحسين فرص العمل في القطاع الخاص بما يشجع السعوديين على الإلتحاق للعمل به .
- خفض اعداد العمالة غير السعودية في جميع مجالات العمل ، وتشجيع احلال المواطنين بدلاً من غيرهم في المجالات الوظيفية التي يتوفر فيها سعوديون لديهم الخبرة والتدريب المناسب .

٢ - تخطيط القوى العاملة كأحد جوانب التخطيط الأقتصادي والاجتماعي :

٢ - ١ : مقدمة :

يهدف تخطيط القوى العاملة في كافة المنظمات وعلى كل المستويات الى تحديد الطلب النوعي والكمي من العمالة اللازمة لتحقيق أهداف العمل خلال فترة زمنية محددة مستقبلاً ، كما يهدف أيضا الى تحليل الهيكل الحالي للعمالة والذي يمثله العرض المتوفر من القوى العاملة والتحديد أو التنبؤ بالعرض المتوقع من العمالة وذلك للتوصل الى نوعيات وأعداد الفائض أو العجز في القوى العاملة خلال فترة الخطة المستقبلية.

وتعد وظيفة تخطيط العمالة ــ كأحد جوانب التخطيط العام للتنميةــ إحدى الوظائف الأساسية في المنشآت الحديثة سواء أكانت انتاجية أو خدمية، تهدف الى الربح أو الى تقديم خدمات اجتماعية عامة لا تحقق أرباحا مادية ملموسة ، فالتخطيط بصفة عامه يعد وظيفة ادارية هامة من وظائف الادارة في كافة المنظمات الحكومية والعامة ومنظمات القطاع الخاص .

وسوف يتطرق الباحث الى التخطيط باعتباره أحد جوانب عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ويشمل ذلك التعرف على طبيعة التخطيط لتنمية الموارد البشرية ، ومفهوم الموارد البشرية والقوى العاملة ، وأبعاد ومشكلات التخطيط للقوى العاملة في الدول النامية وهذا الجزء يمثل الإطار النظري للبحث .

٢ - ٢ : طبيعة التخطيط لتنمية الموارد البشرية :

٢ ـ ٢ ـ ١ : المفهوم العام للتخطيط : Planning

يمثل التخطيط بوجه عام أحد الوظائف الأساسية للإدارة في المنظمات الى جانب التنظيم والتوجيه والرقابة ، ويعبر التخطيط في أبسط معانيه عن دراسة علمية للماضي وتقييم للحاضر وتصور واستعداد للمستقبل ، وتحديد ما يحتاج إليه التنفيذ من وقت وامكانيات مادية أو عينيه أو مالية .(١)

وقد أصبح التخطيط لازما للدول النامية بهدف اللحاق بالدول المتقدمة ، كما أضحى المسار العلمي الهادف للمنظمات العاملة على اختلاف نوعية النشاط الذي تمارسه سواء أكانت حكومية أو عامة أو خاصة .

ولقد ظهرت أهمية التخطيط عبر مختلف العصور ، ولكن تعاظمت هذه الأهمية في السنوات الأخيرة، حيث يعيش العالم الآن فترة غير مسبوقة في تاريخ التطور الانساني حيث تتلاحق التغيرات والتحولات مثال ذلك : التحول من المجتمع الصناعي الى مجتمع ثورة المعلومات والاتصالات السريعة، التحول من الاقتصاد الوطني المنغلق على نفسه الى الاقتصادالعالمي Global ، وكذلك التحول من عصر القطاع العام الى الخصخصة (القطاع الخاص)Privatization .

ولابد لإدارة المنظمات أن تواجه هذه التحولات التي يفرضها الواقع الجديد، ونجاح الادارة يكمن في قيامها بالعملية الادارية من تخطيط وتنظيم

(١) منصور أحمد منصور، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، الكويت، وكالة المطبوعات، ١٩٧٥م ، صفحة ٧٧.

وقيادة ورقابة في إطار المتغيرات الجديدة ،مما يتحتم معه النظر الى التخطيط بنظرة تختلف عن النظرة التقليدية .

وقد ظهرت عدة تعريفات للتخطيط [(١)]، وتنطوي هذه التعريفات في النهاية على أن التخطيط يتضمن عملية مفاضلة بين اساليب بديلة Alternatives ، وهذا يتطلب بدوره دراسة وتحليل وتقييم فاعلية كل بديل ومدى قدرته على تحقيق الأهداف الموضوعة ، حيث يلعب التنبؤ باساليبه المتعددة الكمية وغيرها دورا هاما ورئيسيا في تقدير أبعاد وحجم المشكلات التي قد تعترض مسيرة تحقيق الأهداف والبحث عن وسائل بديلة تتمتع بقدر كبير من الكفاءة والفاعلية في إحراز الاهداف المقررة .

ويعرف الباحث التخطيط بأنه « تحديد لأهداف العمل بعد تقييم الماضي والحاضر، وصياغة خطة في شكل برامج تتضمن سياسات وقواعد واجراءات واساليب تحقيق تلك الأهداف خلال فترة زمنية محددة ».

ويشمل هذا التعريف عناصر وخطوات التخطيط العلمي الآتية :

١ - تحديد هدف أو أهداف العمل التي تمثل اهداف التخطيط ويتطلب هذا تقييم مسبق للواقع الفعلي في الماضي والحاضر وتحديد لنقطة النهاية المراد الوصول إليها.

٢ - تتضمن عملية تقييم الواقع الحاضر والماضي دراسة تحليلية للبيانات والمعلومات والحقائق وتقييم للموارد المتاحة ومدى امكانية استغلالها في تحقيق الأهداف .

---

(١) انظر في هذا المجال :

- Warren Haynes and Joseph. Massie: Managment: Analysis, Concepts and Cases (New Jersey, Englewood cliffs, Prentice-Hall, Inc., 1969) P. 337.
- Leanard J.Kazmier: Principles Of Management (New York: MacGraw-Hill Book Company, 1969) P.51.

٣ – يلزم عند وضع الخطة اللازمة للتنفيذ تحديد البدائل والمؤثرات الداخلية والخارجية حتى تكون الخطة معبرة عن واقع المنظمة وتكون قادرة على تنفيذها، على أن تفصل الخطة في شكل برامج عملية تتضمن سياسات وقواعد عمل اجراءات تفصيلية للتنفيذ .

٤ – تطبق الخطة الموضوعة خلال فترة زمنية معينة قد تكون قصيرة أو طويلة فلا يوجد تخطيط يغفل عنصر الزمن، فالخطة تتعامل مع المستقبل سواء القريب أو البعيد .

وهناك عدة مبادىء يقوم عليها التخطيط لابد من التعرف عليها من أهمها :

أ) **مبدأ الواقعية** : Reality

وهي تعني الأخذ في الاعتبار الظروف الحقيقية التي تمثلها امكانيات التنفيذ من توافر للموارد المتاحة المادية والمالية والبشرية الكائنة في المجتمع ومنظماته بما يتعايش مع الواقع الفعلي (Reality) حيث تبنى الخطة على أساس واقعي حقيقي وفي حدود تلك الامكانيات المتاحة [١].

ب) **مبدأ الشمولية** : Integration

بمعنى أن تكون الخطة متكاملة ومتزنة بحيث ينال كل نشاط بالمنظمة نصيبه من الاهتمام دون اهمال وتمتد الى جميع المجالات والقطاعات والانشطة .

---

(١) محمد جمال برعي ، التخطيط للتدريب في مجال التنمية ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ، ١٩٦٨م ، صفحة ١٠٦.

جـ) **مبدأ المرونة** : Flexibility

حيث يتوقف نجاح تنفيذ الخطة على قدر ما تتمتع به من مرونة خلال مراحل التنفيذ وعلى كافة مستوياته بحيث تساعد على حل المشكلات وتفادي المعوقات الطارئة وتوجيه مسار الخطة وتعديل أساليب تنفيذها وفقا للظروف والإمكانيات (١).

د) **مبدأ تحديد الأولويات** : Priorities

ويمكن تقسيم الأوليات الى أولويات تتعلق بالزمن وأخرى بالمال بحيث تراعى الاسبقية في تحقيق الأهداف للمشروعات والبرامج والخدمات لتتقابل تلك الأهداف مع الحاجات الضرورية والملحة للمجتمع أو المنظمة .

هـ) **مبدأ التعاون والتنسيق** : Co-operation & Co-ordination

وهما يمثلان دعامتان اساسيتان لتجميع كافة الجهود المبذولة وتركيزها وتفاعلها في منظومة واحدة لتحقيق الأهداف العامة للخطة الموضوعة .

٢ - ٣ : مفهوم الموارد البشرية والقوى العاملة :

٢ - ٣ - ١ : مفهوم الموارد البشرية :

يمثل العنصر البشري أحد العناصر الانتاجية الهامة في معظم الدول وخاصة في تلك التي تعاني من نقص كبير في مواردها البشرية، لذلك ازداد اهتمام هذه الدول بهذا العنصر النادر من عناصر الانتاج اللازمة لعمليات

(١) مهدي حسن زويلف ، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، مكتبة الرسالة الحديثة، عمان، ١٩٨٣م ، صفحة ١٩.

التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وقد برز هذا الاهتمام في عمليات التأهيل والتدريب والتنمية والاختيار الجيد للعناصر الصالحة، ولكي نحدد مفهوم الموارد البشرية تحديدا واقعيا ينبغي أن نشير أولا الى دور العنصر البشري في تحقيق التنمية كأحد العناصر الهامة لزيادة الدخل القومي ورفع مستوى إنتاجية العمل وتنوعه ، حيث أن عملية التنمية تقوم على أربعة عناصر أساسية هامة هي :

أ) رأس مال طبيعي ، يتمثل في الأرض وما بها من ثروات طبيعية .

ب) رأس مال نقدي ، يتمثل في الأموال المستثمرة .

جـ) رأس مال بشري ، يتمثل في الموارد البشرية .

د) رأس مال اجتماعى، يشمل التنظيم ، ونظم الادارة ، والخدمات الاجتماعية.

ولقد برز مفهوم أو مصطلح الموارد البشرية حديثا في كثير من المراجع الادارية خلال مراحل تطور الفكر الاداري والاقتصادي بدءا بحركة الادارة العلمية Scientific Management التي قادها فردريك تايلور F.Taylor وحتى ظهور حركة العلاقات الانسانية والنقابات العمالية خلال الثلاثينيات والاربعينات من هذا القرن الميلادي كما شاع الاستخدام الفعال للموارد البشرية خلال فترة السبعينيات والثمانينات كأساس لتحقيق فعالية المنظمة Effectivenes واشباع حاجات العاملين أيضا وبدء النظر الى العنصر البشري كأستثمار وليس عنصر انتاج ".[1] ويعبر مصطلح الموارد البشرية عن جميع الافراد الذين يعيشون في بلد ما وهو ما يشار إليه إحصائيا بعدد السكان في ذلك البلد ، بينما تمثل القوى العاملة تلك الفئة من هؤلاء السكان القادرة على العمل والراغبة فيه".[2]

(1) Michael R.Carrell and Frank E.Kuzmits, Personnel: Management of Human Resources, Clarkes E.Merrill Publishing Co., Columbus, Ohio, 1982, PP. 4-12.
(2) A. Jaffe & C.Stewart, Mampower Resources and Utilization, (New York : John Wiley & Inc. 1979) PP.1- 5.

ومن الضروري التفرقة بين المفهومين السابقين كأساس لتحديد حجم القوى العاملة في بلد ما. والتفرقة بين مفهوم الموارد البشرية ومفهوم القوى العاملة يتم عادة على أساس إحصائي، وبغرض تحديد السياسات الاقتصادية والاجتماعية المرغوب في تطبيقها دعما لخطة التنمية الاقتصادية ولاسيما في البلدان النامية .

وتعني الموارد البشرية جميع سكان الدولة المدنيين والعسكريين باعتبارهم مواطنين تظللهم رعاية الدولة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتعليمية، ويدخل في حكم ذلك أولئك الافراد العاملون مقابل أجر والمرأة غير العاملة والمحالون الى التقاعد وذوو العاهات والمتعطلون (القادرون والراغبون في العمل ولا يجدونه) وأيضا الاطفال والطلاب في مراحل التعليم المختلفة .

وقد يشير اصطلاح الموارد البشرية الى أولئك الذين يملكون القدرة والرغبة والاستعداد للعمل في الوقت الحالي أو في المستقبل[١].

لذا فإن الفئة الأولى تمثل (المشتغلين) أى العاملين مقابل اجر و(المتعطلين) وهم القادرون والراغبون في العمل ولا يجدونه والمرأة غير العاملة ، وتضم الأطفال والطلاب في مراحل التعليم المختلفة .

غير أن هناك ثلاث فئات لهم حكمهم الخاص ولا يدخلون ضمن مفهوم القوى العاملة الوطنية بل يندرجون تحت مفهوم الموارد البشرية على اعتبار ان تلك الفئات لديها القدرة على العمل والرغبة فيه لكنها تضطلع بمهام أخرى أو أنها ليست من الموارد الوطنية بالدولة[٢].

---

(١) منصور احمد منصور ، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، الكويت ، وكالة المطبوعات، ١٩٧٠م ، صفحة ٣١ .

(٢) د. منصور أحمد منصور ، المرجع السابق ، صفحة ٣٢ .

الفئة الأولى :

تمثل أفراد القوات المسلحة في الدولة حيث تؤدي دوراً حيويًا وقوميا للوطن وتعد البيانات الخاصة بها وخصائصها من الجوانب السرية الواجب الحفاظ عليها .

ولكن هذه الفئة باعتبارها أحد مقومات الدولة البشرية تخرج من فئة الموارد البشرية لتدخل ضمن القوى العاملة عند انضمامها لقطاع الانتاج والخدمات بعد أداء الخدمة العسكرية الوطنية .

الفئة الثاني:

تعبر عن العاملين من غير ابناء الدولة والذين يشغلون وظائف علمية أو فنية أو عملية لوقت محدد أو غير محدد وذلك استكمالاً لهيكل القوى العاملة بالدولة، ونظراً لتمتع هؤلاء العاملين بمواصفات علمية وخبرات عملية عالية غير متوافرة للموارد البشرية المتاحة بالدولة، وهذه الفئة تمثل عنصراً أساسياً في مجال تخطيط القوى العاملة على مستوى المنظمات حيث تدخل ضمن القوى العاملة غير الوطنية . .

الفئة الثالثة :

تتمثل في أصحاب الأعمال الذين يساهمون بأموالهم وثرواتهم في مجال الاستثمار الوطني دون مشاركة فعلية في إدارة تلك المشروعات الاستثمارية بل يوظفون عاملين أكفاء للقيام بعملية الادارة والاشراف والتنظيم والرقابة على تلك المنظمات ، وتمثل تلك الفئة من رجال الأعمال أحد المنابع

الأساسية للدولة ومحركاً هاماً لعملية الاقتصاد الوطني نحو المزيد من التوسع والنمو وتحقيق الأهداف القومية .

٢ - ٣ - ٢ : مفهوم القوى العاملة : Manpower

يشير مفهوم القوى العاملة الى قطاعين من السكان : قطاع المشتغلين وقطاع المتعطلين . ويعتبر الفرد متعطلاً حينما يملك القدرة والاستعداد والرغبة في العمل ويبحث عنه ولايجده ، أما قطاع المشتغلين فيمثل أولئك القادرين على العمل والراغبين فيه ويمارسونه فعلاً .[(١)]

وتأسيساً على ذلك فان مفهوم القوى العاملة يتضمن عناصر أساسية هي :

١- القدرة على العمل Ability to Work

٢- الرغبة في العمل Willingness to Work

٣- الاستعداد للعمل Availability to Work

ويتضح من تحليل العناصرالسابقة ، أن هناك مجموعة من الملامح الرئيسية للقوى العاملة تتمثل في :

أ) أن القوى العاملة تمثل جزءاً معيناً من الموارد البشرية في بلد ما ويتمثل هذا الجزء في ما يوصف بنسبة مشاركة القوى العاملة الى إجمالي السكان ، وهذه النسبة تختلف من دولة لاخرى نتيجة لعوامل اقتصادية واجتماعية متعددة .

---

(١) د. منصور أحمد منصور ، "تطور تخطيط القوى العاملة في الدول المتقدمة" ، المنظمة العربية للعلوم الادارية - القاهرة ، ١٩٧٢، صفحة ٢٥ .

ب) لا يفرق مفهوم القوى العاملة بين الافراد من حيث الجنس أو اللون أو الدين ....إلخ.

جـ) يدخل الفرد ضمن مفهوم القوى العاملة عند بلوغه سناً معيناً حيث يحدد القانون في كل بلد الحد الادني (سن العمل) والأعلى (سن التقاعد) لاعتبار الفرد ضمن القوى العاملة .

د) يقتصر مفهوم القوى العاملة في معظم الاحيان على القوى العاملة المدنية Civil Labor Force ، حيث يستثنى من ذلك القوات المسلحة للأسباب المشار إليها سلفاً بالرغم من استخدام أفراد القوات في بعض الاعمال المدنية في بعض الدول (مثل كوريا – مصر) في أوقات السلم .

هـ) يمكن صياغة معادلة القوى العاملة في :

ق ع = ل + ط

حيث يرمز الحرفان (ق ع) الى القوى العاملة ، والحرف (ل) الى فئة العاملين والحرف (ط) الى فئة العاطلين .

أي أن القوى العاملة = فئة العاملين + فئة العاطلين عن العمل ويبحثون عنه ويرغبون في العمل ولا يجدونه .

٢ – ٣ – ٣ العلاقات الديناميكية بين الموارد البشرية والقوى العاملة :

إذا كانت معادلة القوى العاملة تمثل :

ق ع = ل + ط

كما عرضنا سابقاً ، فإن الموارد البشرية تمثل :

م ب = ق ع + خ

حيث يشير الحرفان (م ب) الى الموارد البشرية ، (ق ع) الى القوى العاملة ، و(خ) الى الخارجين عن نطاق العمل .

أي أن الموارد البشرية = القوى العاملة + الخارجون عن نطاق العمل [١] .

والخارجون عن نطاق العمل هم فئة قوة العمل الإحتياطية والذين يمثلون ربات البيوت اللاتي لا يعملن ولا يرغبن في العمل ، ونزلاء السجون والمستشفيات ، وأصحاب الاعمال الذين لا يديرون أعمالهم وأيضاً الفئة الثابتة من السكان وتضم عادة الأشخاص غير القادرين على العمل وهم الأطفال والمسنون والعجزة والطلاب في مراحل التعليم المختلفة .

وتوجد علاقة ديناميكية بين طرفي المعادلة السابقة، فالخارجون عن قوة العمل يشتركون بطريقة غير مباشرة في البناء الاقتصادي والاجتماعي للدولة ، فالطالب يمثل طاقة مختزنة يتوقع دخولها قوة العمل مستقبلاً ، والزوجة تقوم بواجبات أساسية في تربية الأجيال والنهوض بأعباء البيت ومساعدة الأسرة على أداء واجباتها .

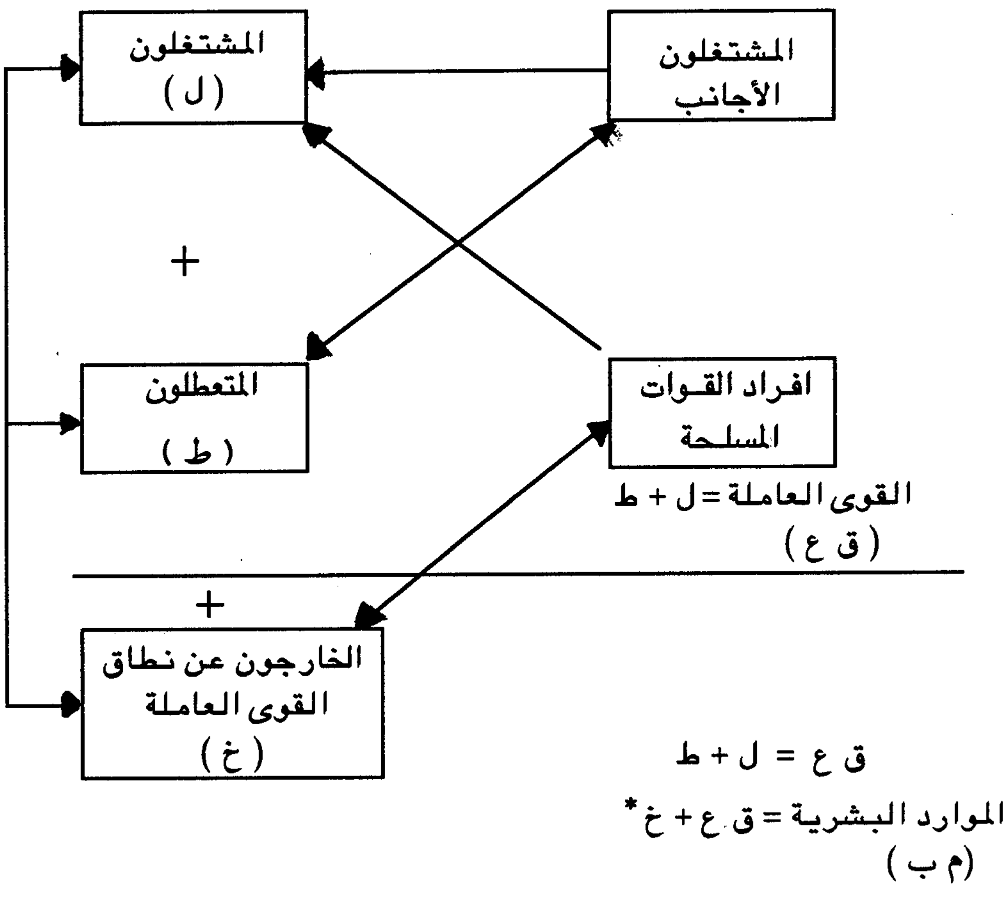
---

(١) د. مهدي حسن زويلف، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٤٣.

ويمكن التعبير عن العلاقة الديناميكية للموارد البشرية والقوى العاملة عن طريق النموذج التوضيحي شكل رقم (١) الذي يبين الموارد البشرية المتاحة للدولة وقطاعاتها والمنظمات العاملة بها (جانب العرض) حالياً ومستقبلاً :

شكل رقم (١)

نموذج توضيحي للعلاقات الديناميكية بين مفهوم الموارد البشرية والقوى العاملة .(١)



---

(١) منصور أحمد منصور ، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٣٦ .

* معادلة قام بصياغتها الباحث .

ويتضح من النموذج السابق الحركة الديناميكية عبر وخلال القطاعات المختلفة للنشاط الاقتصادي ، وتمثل هذه الحركة العناصر البشرية الموجودة في كل منها ، فكل انتقال يمثل تغييراً للنشاط الاقتصادي للإنسان بصفة مؤقتة أو بصفة دائمة ، وإذا كان هذا النموذج يمثل جانب العرض من الموارد البشرية المتاحة حالياً ومستقبلاً فان هناك عدة عوامل تؤثر في حركة انتقال هذا العرض من وقت لأخر تتمثل في :

١ - مشاكل الطلب الناتجة عن التقدم العلمي أو التقني الممثل في التقنيات الحديثة التي تقلص من فرص العمل المتاحة للموارد البشرية .

٢ - الأزمات الاقتصادية كالكساد الذي يعني انكماش فرص العمل المتاحة وزيادة المتعطلين .

٣ - المتطلبات الاقتصادية أو الاجتماعية لمسايرة التطور الديناميكي في الاستخدامات العلمية المعقدة في اساليب الإنتاج أو آداء الخدمات.

٤ - زيادة أعداد الخريجين من التعليم ولا سيما الجامعي مما يعني انكماش فرص العمل المناسبة لتخصصاتهم .

٥ - دخول المرأة مجال العمل (قطاع المشتغلين) بهدف زيادة الدخل أو رغبة في تحقيق الذات أو المشاركة في مجال العمل والأنتاج أو الخدمات لزيادة المشاركة الوطنية .

٦ - هجرة وخروج الكفاءات العلمية أو الفنية الى دول أخرى مما يعني نقصاً في الكفاءات والعقول والخدمات العلمية ، وبالتالي هبوطاً تدريجياً في قدرات الموارد البشرية المتاحة للدولة للمساهمة في العمل والأنتاج واللجوء أحياناً الى العمالة الأجنبية .

٢ - ٤ أبعاد و مشكلات التخطيط للقوى العاملة :

٢ - ٤ - ١ تخطيط القوى العاملة - المفهوم والتعريف :

يعتبر تخطيط القوى العاملة أحد جوانب التخطيط الاقتصادي والاجتماعي الشامل بالدولة ، ولا يمكن إجراء تخطيط إقتصادي مع إغفال تخطيط القوى العاملة كماً ونوعاً حيث يجب أن يسير تخطيط الجوانب المادية جنباً الى جنب مع التخطيط للعنصر البشري .

ويأتي تخطيط القوى العاملة كمرحلة تالية لعملية تحليل سوق العمل وقوى الطلب والعرض من العمالة كركيزة أساسية لعملية التخطيط .[١]

وقد عرف "روبنز" Robbins تخطيط القوى العاملة بأنه:

" العملية التي نتمكن بواسطتها من التأكد من توافر العدد الكافي والنوعيات المختلفة من القوى العاملة موزعةً توزيعاً سليماً على مجالات العمل المختلفة وقادرة على أداء المهام المحددة بكفاية وفاعلية بحيث يساعد هذا على تحقيق أهداف المنظمة " .[٢]

وهناك تعريف أخر وضعه «كندريث» Kendrith يفيد بأن تخطيط القوى العاملة هو :

" جمع وتحليل المعلومات الخاصة بالعمال لتحديد العرض والطلب المستقبل من مختلف المهارات والوظائف داخل منظمة أو عمل ما " .[٣]

---

(١) د. منصور أحمد منصور ، المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة، الكويت ، وكالة المطبوعات، ١٩٧٣م ، ص ١١١.

(2) Stephen P.Roppins, Personnel: The Management of Human Resources (New Jersey: Prentice Hall, Inc., 1978.) P.P.52,53

(3) Kendrith M.Rowland and others, Current Issues in Personnel Management (U.S.A., Allyn and Bacon, Inc., 1980.), P.17.

كما يعرف تخطيط القوى العاملة بأنه :

" وسيلة معينة لضمان حصول المشروع على الأفراد اللازمين لسير العمليات الأنتاجية والتسويقية والإدارية المختلفة خلال فترة زمنية مستقبلة من كفايات محددة وبأعداد معينة " .(١)

كما يعرف أيضاً بأنه :

" استراتيجية تحديد واستخدام وتنمية وترشيد إدارة القوى العاملة بالمنظمة " .(٢)

ويركز التعريف التالي لتخطيط القوى العاملة على الموازنة بين عرض وطلب العمالة بأنه :

" عملية تستهدف أساساً محاولة تحقيق الموازنة بين العرض من القوى العاملة من جهة والطلب عليها من جهة أخرى " .(٣)

بينما ينبه التعريف التالي على ضرورة أخذ التغيرات التقنية في الاعتبار عند اعداد خطة العمالة حيث يعرف خطة العمالة بأنها :

" وسيلة علمية تقوم على التعرف على الهيكل الحالي للعاملين بالمنظمة ودراسة التغيرات التكنولوجية والانتاجية المتوقعة لفترة زمنية مستقبلة ، بهدف إعداد هيكل العمالة المناسب ، بالنوعيات والأعداد المطلوبة، وترشيد سياسات التعليم والتدريب لتلافي مواضع الاختناق مستقبلاً " .(٤)

---

(١) د. على السلمى، ادارة الافراد لرفع الكفاية الانتاجية القاهرة، دار المعارف، ١٩٧٠م، صفحة ٥١.

(2) Departmet of Employment, Current Manpower Planning. London, Manpower Papers No.1 Her Majesty's Stationary Office, 1971) PP.1 - 2.

(٣) د. محمد عبدالفتاح منجي ، المفاهيم الاساسية لتخطيط القوى العاملة ، (المنظمة العربية للعلوم الادارية ، مذكرة رقم ١٠ ، ابريل ١٩٧٠م) صفحة ٣ ، ٤ .

(٤) د. نبيل الحسيني النجار ، محاضرات في تخطط العمالة ، الدورة التدريبية التخصصية في تخطيط القوى العاملة ، الجهاز المركزي للتنظيم والادارة ، يناير ١٩٨١م ، صفحة ١ ، ٢ .

ويعرف تخطيط القوى العاملة كذلك بأنه :

" تحليل مخزون المهارات الحالي بمنظمة ما ، والتنبؤ بالطلب والعرض الكمي والنوعي من العمالة اللازمة لفترة مستقبلة بما يضمن التكامل والتنسيق بين العمالة والمتغيرات الاخرى بالمنظمة ".[١]

ويؤكد هذا التعريف أهمية تحليل الوضع الحالي للعمالة والتنبؤ المستقبلي للعمالة .

ويركز التعريف التالي على مراحل عملية التخطيط للقوى العاملة ، وأسباب التغير في جانب العرض والعوامل المؤثرة على تحديد جانب الطلب وهو تعريف مفصل يبرز ماهية التخطيط ومراحله، حيث تعرف عملية تخطيط القوى العاملة على مستوى المنظمة بأنها :

" دراسة وتحليل لمستويات المهارة بالمنظمة ، ودراسة وتحليل الأماكن الشاغرة الحالية والمستقبلية ، والتي ترجع الى أسباب الأحالة الى المعاش وحالات الفصل ، والترقيات ، والأجازات المرضية وأسباب الغياب الأخرى وعلى الأخص طويلة الأجل ، ثم دراسة تحليلية للأسباب الحالية والمستقبلية والتي تؤدي الى التوسع أو الانكماش في المنظمة أو إدارتها أو أقسامها ".[٢]

ولا بد أن تتم عملية تخطيط القوى العاملة في ضوء النظرة الشاملة لنظم الأفراد في المنظمة بحيث توجد حرية لكل مستوى إداري في اتخاذ قرارات أكثر فاعلية تتمشى مع تلبية كافة احتياجات المنظمة من الموارد البشرية في الأجل الطويل . وأخيراً يعرف البعض عملية تخطيط القوى العاملة بأنها :

---

(١) مجدي سامي حبيب ، تخطيط القوى العاملة وأثره على انتاجية العمل - دراسة ميدانية ، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال - كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ١٩٨٣ ، صفحة ٨ .

(2) Wendel French, The Management Process: Human Resources Administration, (New York Houghoton Mifflin Company, 1970), P.P. 199-210.

" العملية التى تستهدف الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة عن طريق وضع البرامج المناسبة لذلك في إطار خطة زمنية محددة" (١)

ومن دراسة التعريفات السابقة ، يمكن للباحث التوصل الى تعريف محدد لتخطيط القوى العاملة وهو أنه وسيلة وأداة علمية تهدف الى التنبؤ بالمستقبل بتحديد الاحتياجات من القوى العاملة اللازمة تحديداً دقيقاً مبنياً على أسس ومعايير ومؤشرات معينة ، وإن اختلفت من قطاع لآخر ومن مستوى لمستوي لأخر ، ومن الخطأ التصور بأن عملية تخطيط القوى العاملة تقتصر على إجراء موازنة حسابية بين جانبي الطلب والعرض فحسب ولكنها تعبر عن صياغة استراتيجية تستهدف تحقيق مواءمة حقيقية بين هيكل الطلب على العمالة بنوعياته وأعداده Demand ، وهيكل العرض بنوعياته وأعداده Supply وذلك خلال الفترة الزمنية المحددة للتخطيط مع الأخذ في الاعتبار كافة العوامل والمؤثرات على هذين الجانبين .

٢ – ٤ – ٢ : أهمية وأهداف تخطيط القوى العاملة :

أولاً : أهمية التخطيط للقوى العاملة :

تشكل القوى العاملة في أي بلد من بلدان العالم عنصراً أساسياً وهاماً من عناصر الإنتاج ، وتسعى دول العالم جاهدة الى تطوير وتنمية القوى العاملة لديها وتزويدها بالمهارات والخبرات الضرورية اللازمة لتسيير العملية الإنتاجية وتحسينها بشكل يحقق التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة في ذلك البلد.

---

(١) د. محمد عبدالفتاح منجي ، مذكرات في تخطط القوى العاملة ، المعهد القومي للتنمية الإدارية ، القاهرة ، ١٩٧٨م ، صفحة ٣ .

إن حاجة الدول بصفة عامة والنامية بصفة خاصة الى توفير متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية جعلها تولي اهتماماً متزايداً لتنمية القوى العاملة لديها، وذلك لتزايد الأهمية النسبية للعنصر البشري وفعاليته في زيادة الناتج القومي الإجمالي للدولة .

ويرجع هذا الاهتمام بتخطيط القوى العاملة على كافة المستويات الإنتاجية في الدولة – وخاصة في الدول النامية – الى عدم قدرة سوق العمل Labor Market على توفير الحجم المطلوب كماً ونوعاً من القوى العاملة لتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية محددة وبشكل تلقائي دون تخطيط .

إن عجز سوق العمل عن توفير الحجم المطلوب بالنوعيات اللازمة من القوى العاملة يعود الى صعوبات ترجع الى سمات مميزة في ذلك السوق تحول دون تفاعل قوى العرض والطلب بشكل فعال ، وترجع تلك الصعوبات الى عدة عوامل أهمها: [(١)]

١ – عدم توافر معلومات كافية عن سوق العمل فيما يتعلق بالأجور وفرص العمل والكفاءات المتوافرة وأماكن الحصول عليها وحجم العرض المتوافر فيها مما يطيل الفترة الزمنية اللازمة لإستجابة الأفراد لتلك المؤشرات والمتغيرات المتوافرة بسوق العمل وتخضع لخصائصه.

٢ – العوامل والمتغيرات الثقافية والحضارية والاجتماعية والعادات التي تحد من انتقال العمالة بين المناطق الجغرافية المختلفة أو بين القطاعات والوظائف المتنوعة.

---

(1) B.Ahmed and M.blaug, The Practice of Manpower Forecasting: A collection of Case Studies (San Franciso: Jassey. Bass Inc., Publishers, 1973) PP.1-125.

٣ - القيود الاحتكارية التي وضعها أصحاب الأعمال على العاملين بمؤسساتهم مما يحد من حرية الانتقال داخل سوق العمل ومن وظيفة لأخرى وفقاً لقواعد العرض والطلب السائدة.

٤ - القواعدالمفروضة من قبل النقابات وإتحادات العمال لمزاولة مهنة من المهن مما يعوق المرونة الكافية لتجاوب الأفراد مع اتجاهات سوق العمل .

٥ - حالة عدم التوازن في سوق العمل الناتجة عن عدم القدرة على تجاوب جانب الطلب على العمالة مع جانب العرض المتوافر فيها، ولاسيما في المهن المتخصصة ، ويرجع هذا الى الفترة الزمنية التي تعد طويلة نسبياً التي يستغرقها اعداد القوى العاملة المتخصصة .

لتلك الصعوبات وغيرها، فأن الحاجة لتخطيط القوى العاملة تنتج من عدم قدرة سوق العمل على القيام بدوره بشكل كامل في تحقيق التوازن بين عرض وطلب القوى العاملة مع وجود فترة زمنية طويلة لتحقيق ذلك الدور الهام، هذا الى جانب صعوبة إجراء عمليات الإحلال Substitution بين نوعيات القوى العاملة في العملية الانتاجية Production Process .

وقد أصبح لتخطيط القوى العاملة في العصر الحديث أهميه خاصة، ودور بارز في كافة منشأت الأعمال الصناعية والزراعية والتجارية والخدمية والتعليمية، حيث برزت أهمية التخطيط للعمالة في إمكانية حفظ التوازن بين عرض وطلب العمالة وترشيد استخدامها وضبط تكلفتها ، كما أن عمليات التخطيط تنعكس آثارها الإيجابية على نظام العمل وأعبائه حيث يراعى توزيع المسئوليات وتحديد أعباء العمل وفقاً للوقت المحدد له عن طريق تطبيق معايير الآداء المحسوبة.

كما يساهم تخطيط العمالة بشكل فعال في تحديد الاحتياجات التدريبية وبيان أهميتها لأداء العمل ؛ وعلى المستوى القومي يساهم التخطيط للعماله في وضع السياسات : الاقتصادية، التعليمية، التدريبية والاجتماعية [١].

وقد أضحى تخطيط القوى العاملة وظيفة أساسية من وظائف الإدارة الحديثة في كافة المنشأت ، وذلك بعد أن أصبح جانب العرض Supply من القوى العاملة يمثل عنصراً حاكماً في كثير من المنشأت الضخمة عما كان في الماضي، حيث لم يكن ينال نفس الاهتمام نتيجة الثبات النسبي في جانب العرض المتوافر من العمالة - عدم وجود عجز أو فائض بنسبة كبيرة - لذا فقد إقتصر الأمر على تخطيط برامج الإنتاج دون حدوث أعطال أثناء عمليات التشغيل الناتجة عن نقص العمالة ، بينما أضحى الأن وجود عجز في العرض المتوافر من العمالة الفنية المدربة الماهرة - ولا سيما الوطنية - سمة واضحة في كثير من مواقع العمل والإنتاج .

كما يرجع الاهتمام بتخطيط القوى العاملة أيضاً الى الحاجة الماسة لضبط تكلفة استخدام العمالة في علاقتها بإنتاجيتها ، ويحتاج الأمر الى ضبط تكلفة تدريب وتنمية المهارات المختلفة وترشيد إنفاقها مع ربطها مع العائد المتوقع من العمالة وفترة بقائها بالمنظمة، كما يتطلب إجراء تحليل مستمر لإنتاجية العمالة وربطها - وفقاً لنوعياتها المختلفة - بالتكلفةالمنصرفة عليها.

وتتوقف عملية التنمية في أي مجتمع على موارده البشرية من ناحية تنميتها وتحقيق الاستخدام الأمثل لها ، إلا أن العجز في العمالة الماهرة في

---

(١) مجدي سامي حبيب ، تخطيط القوى العاملة في منشأت القطاع الخاص السعودي ، مجلة تجارة الرياض، العدد ٣٧١ ، أغسطس ١٩٩٣، الغرفة التجارية الصناعية بالرياض ، صفحة٥٢.

كثير من مواقع الإنتاج على كافة المستويات ، وبصفة خاصة في الدول النامية ، يعد من المشاكل الرئيسية للعمل في تلك الدول.[١]

ويعزى هذا الى أسباب كثيرة أهمها غياب العلاقة بين سياسات التشغيل من ناحية وسياسات التعليم والتدريب من ناحية آخرى ، الى جانب عدم توافر البيانات الإحصائية الدقيقة المرتبطة بالعمالة وتصنيفاتها المهنية ، وأيضاً النقص الواضح في الكفاءات التخطيطية المتخصصة في وضع خطط العمالة والإنتاجية.[٢]

ثانياً : أهداف تخطيط القوى العاملة :

يتحدد هدف تخطيط القوى العاملة على المستوى القومي في رسم استراتيجية واضحة ومحددة لتطوير القوى العاملة لتكون قادرة على تحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية في بلد ما ، وتظهر تلك الحاجة بصفة خاصة في الدول النامية التي تسعى جاهدة لتنفيذ خطط التنمية القادرة على تحقيق الرفاهة الاقتصادية والتقدم الشامل لاقتصادها، لذا فإن الأهداف العامة لتخطيط القوى العاملة على المستوى القومي تتحدد فيما يلي :

١ - المساهمة في رفع الكفاءة الإنتاجية وتقليل فاقد العمل - الوقت الضائع - وترشيد تكلفة استخدام العمالة ، وما الى ذلك من قضايا ذات صلة وثيقة بالقوى العاملة في علاقتها بالإنتاجية .

٢ - تحقيق الأهداف العامة للدولة من خلال المساهمة في إنجاز الخطط الاقتصادية والبرامج الاجتماعية المحددة .

---

(١) د. نبيل الحسيني النجار ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٣ .

(٢) المعهد القومي للتنمية الادارية ، توصيات مؤتمر التدريب وتنمية الموارد البشرية ، القاهرة، ديسمبر ١٩٨٠م.

٣ - ضبط التكلفة الإجمالية لاستخدام العمالة على مستوى الدولة - وهو ما يعرف بالرقم الإجمالي للأجور- عن طريق تحديد العدد الأمثل للعمالة في كل قطاع من قطاعات الدولة مضروباً في متوسط الآجر المدفوع لكل منه وصولاً لإجمالي الأجور المتوقعة والذي يستخدم للمقارنة مع رقم الأجور الأجمالي وضبط عوامل الزيادة أو النقص خلال فترة زمنية معينة مع تحليل بنود التكلفة الإجمالية للأجور مع الإنتاجية المحققة من عنصر العمل ، وهذا يمكن الدولة من الوصول الى نسبة الاستهلاك المتوقعة وتحديد معدلات الادخار المتوقعة ، ومن ثم يمكن صياغة الخطط المترتبة على ذلك لخطة التصنيع والإنتاج والتسويق والاستيراد[١].

٤ - المساعدة في صياغة الخطط التعليمية والتدريبية بكافة قطاعات الدولة حيث تحتوي خطة القوى العاملة على بيانات تتضمن أعداد العاملين ومهاراتهم النوعية في كافة قطاعات الدولة خلال فترة مقبلة مما يوفر أساساً موضوعياً لوضع خطة التعليم والتدريب التي تتفق مع متطلبات خطة العمالة النوعية حيث ينبغي توفير كفاءات وكوادر بشرية وفق تخصصات معينة ذات نوعيات متميزة من ناحية درجة المهارة والخبرة العملية .

٥ - مواجهة المشكلات المرتبطة بالقوى العاملة الناتجة عن الخلل في التركيب الهيكلي للعمالة كحدوث فائض كبير في العمالة ذات التخصص الواحد أو نقص شديد في تخصصات معينة حيث يســـــاهم التخطيط الجيد في

---

(١) د. عاطف محمد عبيد ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، القاهرة ، مؤسسة روز اليوسف ، الطبعة الثانية ، ١٩٧٩م ، صفحة ١٥١ - ١٥٦ .

إصلاح هذا الخلل وتوجيه العناصرالبشرية المختلفة الى أماكن العمل التي في حاجة إليها، وبالتالي تحقيق التوازن بين هيكل الطلب وهيكل العرض من القوى العاملة.[١]

وفي الحقيقة أن تخطيط القوى العاملة يمثل أساساً راسخاً لعملية الاستثمار في الموارد البشرية إذ أن ربط الاحتياجات من العمالة (هيكل الطلب) بأنشطة المنظمة المختلفة وصياغة تقديرات طويلة الأجل لتلك الاحتياجات العددية والنوعية من العمالة يعد تنظيماً وتعظيماً للعائد على الاستثمار في الموارد البشرية ، على اعتبار أن القوى العاملة – وفقاً لمفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية – هي أحد الأصول الرأسمالية الهامة التي يجب التركيز على ضبط تكلفتها وتعظيم العائد منها وتحديد تكلفة استبدال (إحلال) الموارد البشرية الحالية بموارد وكفاءات آخرى جديدة .[٢]

---

(١) صبري عبدالسميع ، الأصول العملية لتخطيط القوى العاملة، السلسلة العلمية كتيب رقم (١)، الغرفة التجارية الصناعية بمكة المكرمة ، مركز البحوث ، ١٤٠٥هـ ، صفحة ٢٨ .

(2) Leon C.Megginson, Personnel and Human Resources Administration, U.S.A, Richard D.Irwin, Ins., 1977, PP.149-150.

٢ – ٤ – ٣ : مستويات تخطيط القوى العاملة :

هناك عدة مستويات لتخطيط القوى العاملة شأنها في ذلك شأن أي عملية تخطيطية ، ولكنها تتكامل فيما بينها ، هذه المستويات يمكن إجمالها فيما يلي:

أ) تخطيط القوى العاملة على المستوى القومي National level

ب) تخطيط القوى العاملة على المستوى الإقليمي Regional Level

جـ) تخطيط القوى العاملة على المستوى القطاعي Sectoral level

د) تخطيط القوى العاملة على مستوى المنظمة Organizational Level

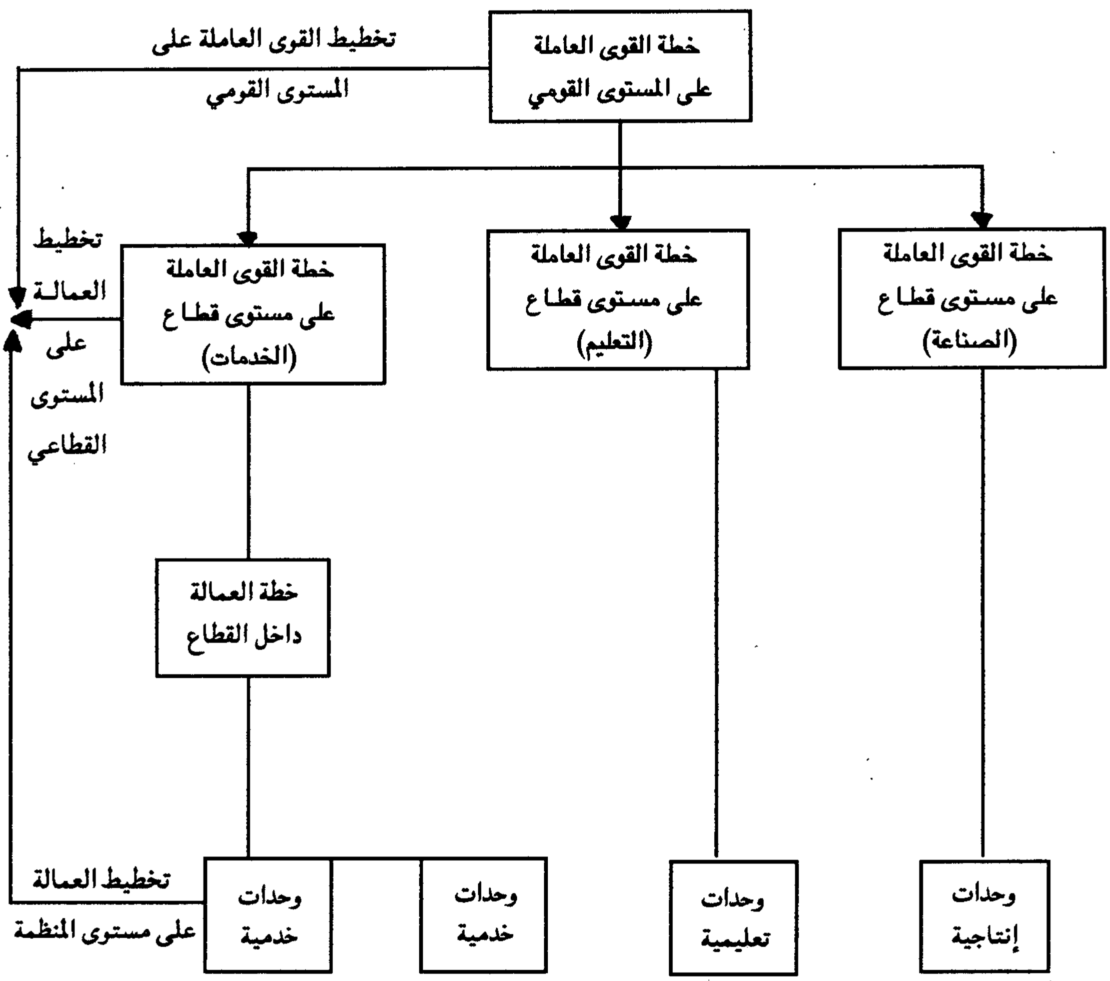
وتختلف نوعية التخطيط عند كل مستوى من المستويات السابقة تبعاً لاختلاف الأهداف والمسئوليات الملقاة على عاتق كل منها، وعلى الرغم من وجود اختلاف جوهري بين عملية التخطيط للعمالة على كافة المستويات، فلا يوجد اختلاف في المبادىء والأسس، ولا يعدو الاختلاف أن يكون في العوامل الخاصة المؤثرة على المستوى الذي يقع التخطيط فيه .

وتتكامل مستويات التخطيط لتعبر عن حلقات متصلة حيث أن خطة القوى العاملة على مستوى الوحدة الاقتصادية تعد النواة والركيزة الأساسية للتخطيط لباقي المستويات الآخرى ، في حين أن خطة العمالة على مستوى القطاع تعتبر حلقة الاتصال بين المستويات التخطيطية الأعلى (المستوى القومي) والمستويات التخطيطية الأدنى منها ، لذا فإن التخطيط على مستوى القطاع هو محصلة خطط العمالة على مستوى كافة المنظمات التابعة لهذا القطاع.

ومن هذا تتضح العلاقة الوثيقة والتكاملية Integrated بين خطط العمالة على كافة المستويات مما يتطلب تنسيقاً منظماً بينها لضمان سلامة التخطيط على المستوى القومي بحيث تتحقق أعلى معدلات لتنمية العمالة وترشيد تكلفة استخدامها ، مع ضرورة توافر التكاملية والمرونة والبعد عن المبالغة في الخطط الموضوعة ، ويوضح الشكل رقم (٢) تلك العلاقة التكاملية بين مستويات التخطيط المختلفة للقوى العاملة .

شكل رقم (٢)

العلاقة الارتباطية الوثيقة بين المستويات التخطيطية للقوى العاملة (المستوى القومي ، القطاعي ، المنظمة)



ومن الضروري التأكيد على الحقائق التالية عن طبيعة تلك العلاقة التكاملية بين مستويات التخطيط المختلفة للعمالة:

١ - إن خطة القوى العاملة على مستوى القطاع ما هي إلا تجميع وتنسيق وتكامل لخطط كافة المنظمات التابعة لهذا القطاع ، وعليه فإن كل تطوير وتحسين في خطة العمالة لكل منظمة داخل القطاع سوف يترتب عليه تطوير وتحسين مناظر في خطة القطاع ككل .

٢ - لا يجوز أن تتم صياغة خطة لأي منظمة أو خطة للقطاع ككل دون مراعاة لأهداف الدولة التي يقع القطاع أو المنظمة في إطارها مثل : أهداف معدلات زيادة الدخل القومي، الهيكل الاقتصادي المستهدف ، وعلاقات الدولة بالعالم الخارجي .

٣ - يجب مراعاة طبيعة الأقليم الذي تقع فيه المنظمة ، حيث تتوافر ظروف خاصة لكل اقليم تؤثر ليس فقط على العدد المطلوب من العمالة ، ولكن أيضاً النوعيات المطلوبة منها .

ونتناول فيما يلي تفصيلاً مستويات التخطيط للقوى العاملة وهي:

أ) **تخطيط القوى العاملة على المستوى الكلي** Macro Level

يتضمن تخطيط القوى العاملة على المستوى الكلي أساليب مختلفة تتناول اتخاذ القرارات ورسم السياسات والخطط على المستوى العام للدولة ، ويعتبر ذلك عادة جزءاً من مسئولية الهيئة المركزية Central Authority للدولة المسئولة عن عمليات التخطيط الاقتصادي والاجتماعي والتعليمي للدولة.

وتتأسس عملية التنبؤ بالقوى العاملة Manpower Forecasting على أساس التنبؤ باحتياجات الاقتصاد الوطني من القوى العاملة لتحقيق هدف إقتصادي معين خلال فترة زمنية محددة ، وعلى أساس هذه التنبؤات يتم تخطيط القطاع التعليمي والتدريبي بحيث يستطيع تزويد الاقتصاد الوطني بما يحتاجه من القوى العاملة خلال فترة الخطة حتى يمكن تحقيق الهدف الاقتصادي المطلوب .

ويعتبر المشروع الإقليمي لدول البحر الأبيض المتوسط Mediterranean Regional Project من أشهر الأساليب المستخدمة في تخطيط القوى العاملة وأكثرها تطوراً من الناحية الكمية والنوعية ، وقد أصبح أسلوباً متعارفاً عليه في التنبؤ بالاحتياجات الضرورية من العمالة في معظم دول العالم ، ولقد تطور هذا المشروع الذي تبنته منظمة التعاون والتنمية الاقتصاديه (OECD) لتطوير الاحتياجات العلمية القادرة على مواجهة متطلبات التنمية من القوى العاملة في ست دول هي : أسبانيا - إيطاليا - اليونان - يوغسلافيا - تركيا والبرتغال وذلك للأعوام ١٩٦٠-١٩٧٥م(١) .

ويتضمن هذا المشروع المراحل التالية لتحديد الاحتياجات (جانب الطلب Demand) من العمالة :

١) تحديد معدل النمو المراد تحقيقه في الناتج المحلي الإجمالي Gross Domestic Product خلال سنوات الخطة المقبلة وهو ما يمثل الهدف الاقتصادي المراد الوصول إليه خلال الخطة .

---

(1) H.S. Parnes, Forecasting Educational Needs for Economic and Social Development, Paris, O.E.C.D. 1962. PP.10-20.

٢) توزيع معدل النمو في الناتج القومي الإجمالي بحسب القطاعات المختلفة المكونة للنشاط الاقتصادي .

٣) توزيع معدلات النمو في كل قطاع بحسب مجالات النشاط القائمة (صناعه ، خدمات ، ..) .

٤) توزيع معدلات إنتاجية الفرد الواحد من القوى العاملة Average Productivity of labour في كل القطاعات السابقة ويتم ذلك عن طريق تحديد العلاقة بين حجم الإنتاج في كل قطاع من هذه القطاعات والقوى العاملة المستخدمة في ذلك القطاع .

٥ - تقسيم الناتج المحلي الإجمالي المراد الوصول إليه في سنوات الخطة على معدل إنتاجية الفرد المتوقعة مع الاخذ في الاعتبار التغيرات المتوقعة في الانتاجية نتيجة التطورات التكنولوجية وصولاً الى حجم العمالة المطلوبة في كل قطاع من القطاعات .

٦ - توزيع حجم القوى العاملة المطلوبة لتحقيق معدل النمو المطلوب في كل قطاع على عدد الفئات المهنية (الوظيفية) Occupational Categories اللازمة لأنشطة القطاع .

٧ - تحويل الهيكل الوظيفي المطلوب Occupational Structure الى هيكل تعليمي Educational Structure وذلك عن طريق تطبيق المعايير النموذجية لمستويات التعليم الرسمي واللازمة لتنفيذ كل وظيفة من الوظائف السابق عرضها في الهيكل المهني .

وتبين هذه المرحلة العلاقة بين تخطيط القوى العاملة وتخطيط التعليم المطلوب لتلك القوى العاملة وهي تعد من أصعب المراحل التي تمر بها عملية تخطيط العمالة لأنه ليس هناك معيار محدد لعدد السنوات التعليمية أو التدريبية لكل مهنة أو وظيفة من الوظائف المطلوبة في تخطيط القوى العاملة وهناك كثير من المهن والمهارات العملية لا يمكن تحديد فترات زمنية محددة لها . و على هذا الأساس فقد أكد (بارنز) بأن الاحتياجات من القوى العاملة Manpower Requirements لا يمكن أن تكون مثالية Optional أو ضرورية بشكل محدد لتحقيق أهداف معينة ، وإنما تمثل إحدى الطرق الممكنة لتحقيق تلك الأهداف المحددة ، وهذا يعتمد على الفرضيات المتعلقة بالوضع التكنولوجي السائد والمتوقع مستقبلاً [(١)].

أما تقدير جانب العرض Supply من العمالة على المستوى الكلي فيتضمن المراحل الآتية :

١ – تقدير حجم القوى البشرية للخطة المستقبلة وذلك عن طريق تقدير الزيادة السنوية لعدد السكان على أساس إحتساب معدل النمو السكاني كل سنة من تاريخ سنة الأساس ويتحدد النمو السكاني عن طريق الفرق بين معدل المواليد ومعدل الوفيات في كل سنة مع آخذ الهجرة السكانية من الدولة وإليها في كل سنة في الاعتبار .

٢ – تقدير حجم القوى العاملة المعروضة في بلد ما ، ويتم عن طريق تحديد نسبة مساهمة السكان بالقوى العاملة Labor Force participation Rate ، ويؤخذ في الاعتبار عادة تطور هذه النسبة عن طريق تخفيض

(1) Ibid, P.18.

معدل الإعالة في الأسـرة الواحدة وتوقعات زيادة نسبة مشاركة المرأة في العمل .

٣ - توزيع القوى العاملة المتوقعة على الفئات المهنية المختلفة المطلوبة والتي ستتوفر في الاقتصاد القومي خلال سنوات الخطة .

أما المرحلة الأخيرة في تخطيط العمالة على المستوى الكلي فتتضمن مقارنة الاحتياجات من القوى العاملة (الطلب) مع (العرض) المتوافر خلال سنوات الخطة وتتخذ القرارات الواجب اتخاذها في ضوء المقارنة بين الجانبين ، فاذا تساوت توقعات الطلب على العمالة مع توقعات العرض المتوافر منها ، فإن ذلك يشير الى حالة توازن مستقبلية في سوق العمل كما يدل على أن عرض العمالة يتجاوب مع مؤشرات الطلب وهذه مرحلة متقدمة وإيجابية لسوق العمل ، وعادة ما تتوافر في أسواق العمل مجموعة من المؤثرات أو القيود Constraints على سوق العمل تؤثر على التفاعل الطبيعي لقوى العرض والطلب وهذه درجة مثلى غالباً ولا تحقق في السوق الواقعي .

أما إذا كان العرض أكثر من الطلب فهو يشير الى بطالة متوقعة في سوق العمل وهذه البطالة قد تكون شاملة لكل فئات ومهن العمالة أو بطالة هيكلية مرتبطة بعرض زائد من فئة معينة يصاحبه طلب زائد على فئة آخرى مع صعوبة إحلال Substitution فئة مكان آخرى في سوق العمل [(١)] ، وإذا زاد الطلب من العمالة على المعروض منها خلال سنوات الخطة، فقد يواجه باتخاذ قرارات منها :

١ - زيادة الاستثمار في القوى العاملة عن طريق زيادة مخرجات التعليم .

---

(1) B.Flesher and T.Kniesner, Labor Econmics: Theory, Evidence and Policy, (Englewood Cliffs,V.J., : Prentice - Hall Inc., 1980), PP.394 - 402.

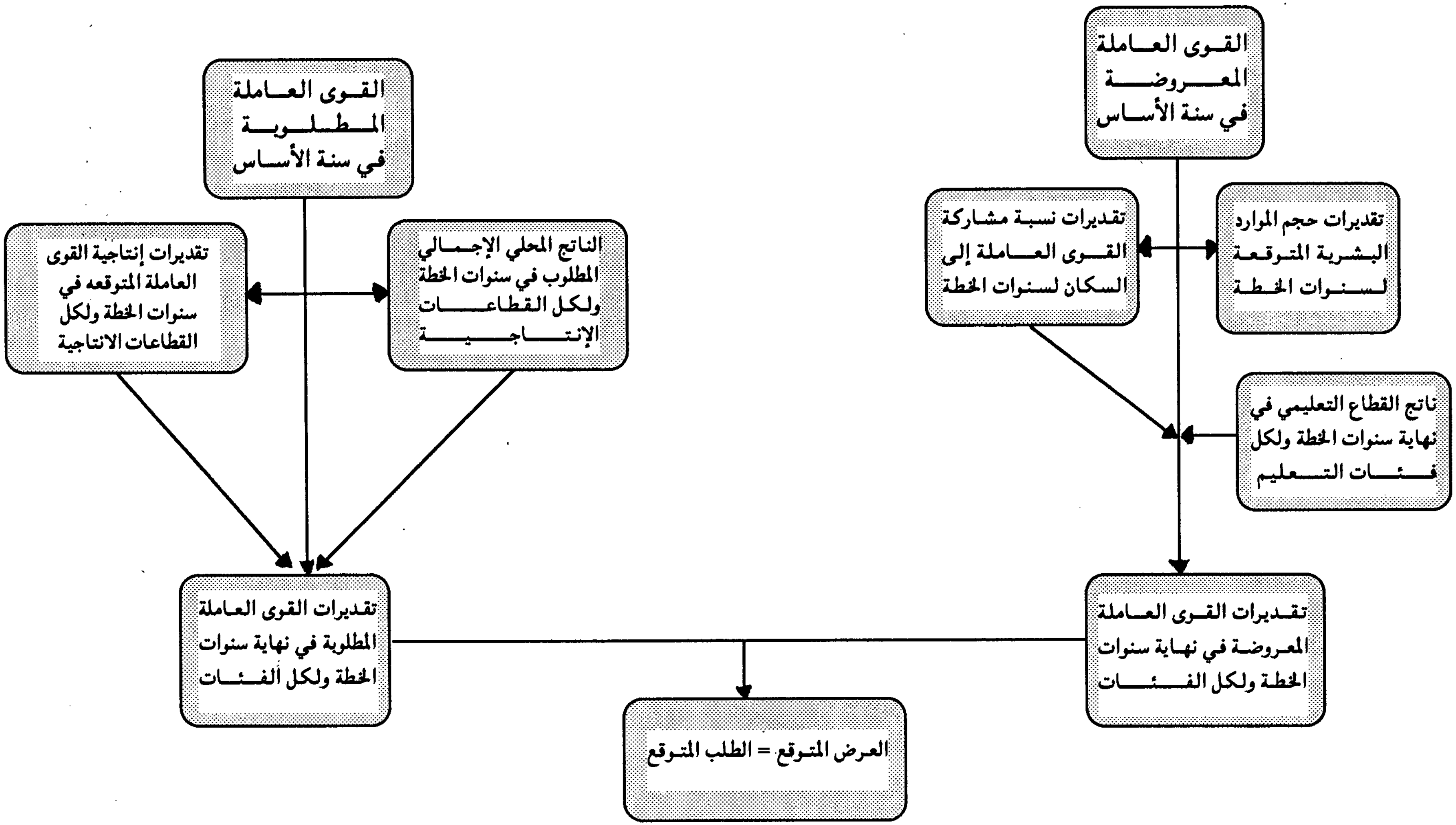
٢ - الاعتماد على العمالة الخارجية وخاصة في الآجل القصير وما يصاحب ذلك من مشكلات متنوعة .

ويعرض الشكل رقم (٣) مراحل تخطيط القوى العاملة باستخدام أسلوب التنبؤ بالقوى العاملة على المستوى الكلي[١].

(١) د. محسن عبدالله مخامره ، تخطيط القوى العاملة على المستويين الكلي والجزئي ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، عمان ، ١٩٨٦م، صفحة ٢٥ .

شكل رقم (٣)

مراحل التنبؤ بالقوى العاملة على المستوى القومي



ب) **تخطيط القوى العاملة على المستوى الأقليمي :** Regional Level

يستند التخطيط الإقليمي للقوى العاملة على ركائز متعددة كالتجانس الاجتماعي أو الاقتصادي أو الجغرافي ولا يستند فقط على تقسيم الحدود السياسيه للاقليم والاعتبارات الإدارية المختلفة ، وتظهر أهمية هذا النوع من التخطيط في الدول ذات المساحات الشاسعة كالهند والصين والاتحاد السوفيتي، فإذا كانت الاختلافات بين أقاليمها كبيرة من حيث النظم الاجتماعية وطبيعة الموارد الاقتصادية فإنه من الضروري أن يكون لكل إقليم خطته التي تتناسب مع ظروفه [١].

جـ) **تخطيط القوى العاملة على المستوى القطاعي :** Sectoral Level

يتم تخطيط القوى العاملة على مستوى القطاع بتصنيف القطاعات عادة على أساس التخطيط النوعي كقطاع الصناعة ، التعليم ، الخدمات وتجمع هذا التصنيف سمة مشتركة لبعض العناصر الأساسية للقطاع كأساليب الإنتاج أو طرق الأداء أو الاعتماد على موارد معينة ، كما يتم التصنيف القطاعي وفق التجمع الاقتصادي أو وفق ملكية الإنتاج أو موارد الاستثمارات أو سياسة توجيهها ، وهناك التصنيف القطاعي الذي يبرره تكامل النشاط الإنتاجي أو الخدمي .

وتتحدد أهداف التخطيط للعمالة على المستوى القطاعي في ما يلي:

١ – التنسيق بين المنظمات التي يضمها قطاع واحد حيث يسهم في معالجة مشاكلها بدلا من التشتت الذي يرافق المنظمات التي لا توجد بينها علاقات عضوية ترابطية .

---

(١) د. مهدي حسن ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٤٠ .

٢ - إن تقسيم المنظمات تقسيماً قطاعياً يجعل من السهولة وخاصة بالدول النامية الاستفادة من الخبرات والمهارات المتوافرة بالقطاع إذ يعتبر القطاع بمثابة تجميع للخبرات والمهارات .

د) **تخطيط القوى العاملة على مستوى الوحدة أو المنظمة :**

Organizational Level:

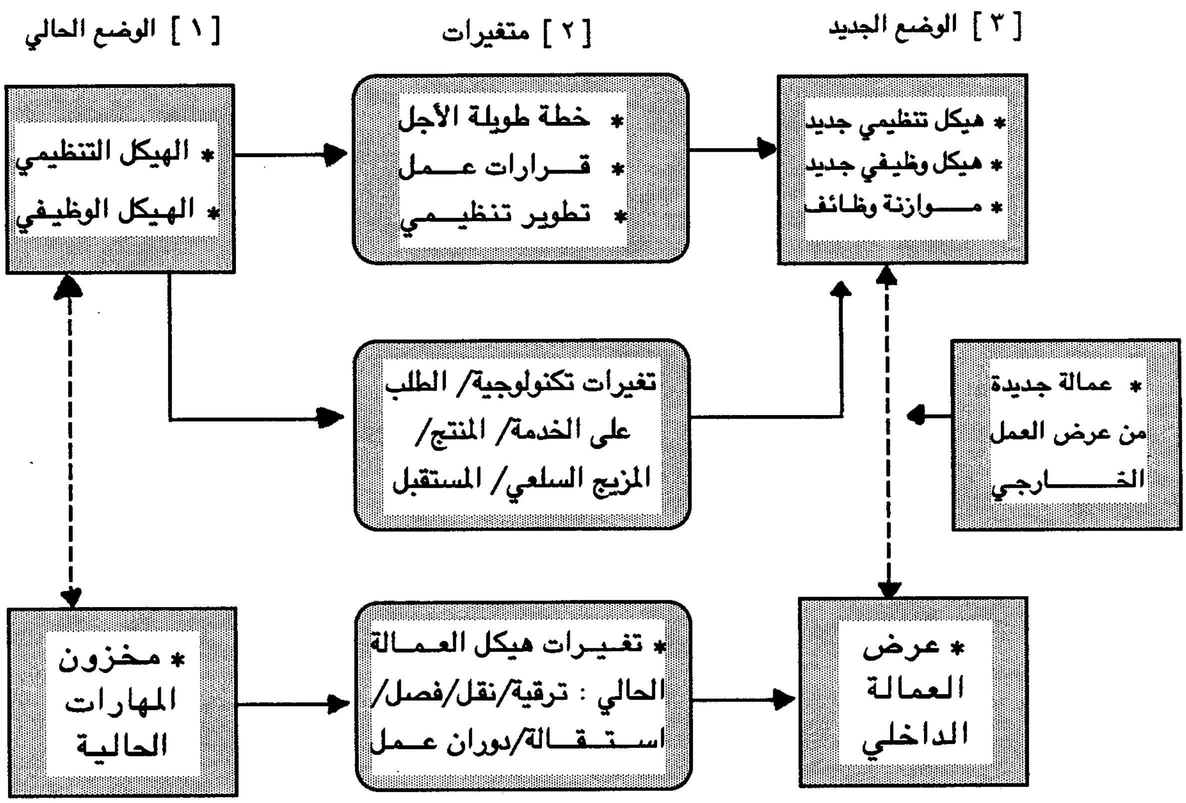
يمثل هذا النوع من التخطيط للعمالة على مستوى الوحدة حجر الاساس بالنسبه للتخطيط على المستويات الآخري السابق الإشارة إليها ، فهو وسيلة لضمان حصول المنظمة على الأفراد اللازمين لسير العمليات الانتاجية والإدارية المختلفة خلال فترة زمنية مستقبلة من كفاءات مختلفة وبأعداد معينة تحقيقاً لأهداف المنظمة الاقتصادية والاجتماعية.

وهناك علاقه تكاملية Integrated بين تخطيط المنظمة لانشطتها وبين تخطيط العمالة حيث ترتبط الخطوتان كل منهما بالأخرى، فيتم أولا تخطيط أهداف المنظمة ثم تخطيط التنظيم (إعداد الهيكل التنظيمي والوظيفي) ، فتحليل مخزون المهارات الحالية (وذلك في حالة الشركات العاملة) مع مقارنة هذا المخزون (عرض العمالة) بهيكل الطلب المتوقع عليها خلال سنوات الخطة وهذا يبينه الشكل التوضيحي الآتي[1] :

(١) مجدي سامي حبيب ، تخطيط العمالة على مستوى المنظمة - نظرة تحليلية، مجلة تجارة الرياض - العدد ٣٧٠ ، يوليو ١٩٩٣م ، الغرفة التجارية الصناعية بالرياض صفحة ٥٣ .

شكل رقم (٤)

خطوات تخطيط العمالة على مستوى الوحدة (المنظمة)



ويتضح من الشكل رقم (٤) أن عملية التخطيط للعمالة على مستوى الوحدة أو المنظمة تمر بالخطوات العلمية الآتية :

١ - تحليل أهداف وخطط المنظمة والهيكل التنظيمي والوظيفي الحالي .
٢ - تحليل نوعيات الأعمال ومسميات الوظائف الحالية بالمنظمة .
٣ - تحليل مخزون المهارات الحالية بالمنظمة .
٤ - التنبؤ الكمي والنوعي بالاحتياجات من العمالة (جانب الطلب).
٥ - تحديد إجمالي الطلب على العمالة .
٦ - تقدير عرض العمالة المتوقع التفصيلي والإجمالي .
٧ - صيانة خطة العمالة وتقويم فاعلية تطبيقها.

٢ - ٤ - ٤ : مشكلات تخطيط القوى العاملة في الدول النامية :

أشار أحد علماء تخطيط العمالة الى أن تخطيط العمالة بالمستوى الفني المتقدم يقتصر على ممارسات الدول المتقدمة في هذا المجال ، وأن هناك صعوبة في تطبيق أساليب تخطيط القوى العاملة الحديثة والمتقدمة في الدول النامية وذلك بسبب التغيرات السريعة في البيئة الاقتصادية والاجتماعية لهذه الدول، وصعوبة التنبؤ باحتياجات هذه الدول من القوى العاملة بسبب ذلك، علماً بأن الدول النامية في حاجة ماسة الى ممارسة التخطيط لاحتياجاتها من العمالة لتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية التي تسعى إليها [(١)].

(1) Anderson C.A. and Bowman M.J. , "Theorotical Consideration in Educational Planning" In M.Blang,ed.,Economics of Education, (Middlesex, England : Peguin Books Ltd., 1968), P.368.

ونجمل فيما يلي أهم الأسباب التي تواجه تخطيط القوى العاملة في الدول النامية وتؤدي الى صعوبة ممارسته وتطبيق تخطيط احتياجات الدولة من القوى العاملة المطلوبة :

١ - عدم مواكبة الخطط الاقتصادية التي تتبناها الدول النامية لكافة الجوانب الشامله التي يحتاجها تخطيط القوى العاملة وهذا يؤدي الى غياب التنبؤ بكثير من المتغيرات الهامة سواء اقتصادية أو اجتماعية أو تعليمية ويضعف الأسس التي تبنى عليها عملية التخطيط للعمالة.

كما أن قصر مدة التخطيط الاقتصادي أحياناً في بعض الدول (المدة الزمنية للخطة) لا يساعد على رسم خطة للعمالة على نحو واقعي جيد حيث أنه من المعروف أن تخطيط العمالة على المستوى القومي هو تخطيط طويل الأجل ويتطلب استثمارات ضخمة ولاسيما في القطاع التعليمي وهي عادة لا تعطي مردودها إلا في خلال فترة زمنية طويلة ، فقد أشارت دراسات أجرتها منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) الى أن القطاع التعليمي يحتاج الى فترة زمنية لا تقل عن خمسة عشر عاماً حتى يستطيع أن يغير في البنية الهيكلية للقوى العاملة في دولة من الدول.[1] وهذه تعد فتره طويلة نسبياً وأطول من الفترة الزمنية لخطط التنمية الاقتصادية والتي لا تتجاوز الخمس سنوات في كثير من الدول .

(1) O.E.C.D, Problems of Human Resources Planning in Latin American and Mediteranean Regional Project Countries, Paris., OECD, 1976, P40.

إن قصر الفترة الزمنية لخطة التنمية الاقتصادية (مقارنة بالفترة الزمنية الطويلة التي تحتاج إليها خطط القوى العاملة) تجعلها عاجزة عن تزويد خطة العمالة بالتنبؤات الاقتصادية التي تحتاجها لعملية التخطيط للعمالة.

ولكن في الواقع ما يحدث بين الخطة الاقتصادية وخطة القوى العاملة تؤدي الى مشكلات في الناتج النهائي لكلتيهما ، فقد يحدث نقص واختناق في القوى العاملة عندما يكون النمو الاقتصادي أعلي وأسرع من النمو في القوى العاملة والعكس يحتمل حدوث بطالة وانخفاض للروح المعنوية للقوى العاملة أمراً وارداً بدرجة كبيرة .

٢ - هناك تركيز في خطط القوى العاملة التي تعد في الدول النامية على جانب الطلب والاحتياجات اللازمة من العمالة Manpower Requir-ments - مع إهمال لجانب العرض Supply مما يعني إهمال القطاع التعليمي من منطلق الافتراض القائل بأن التوسع في القطاع التعليمي سيحدث سواء وجد تخطيط للعمالة أو لم يوجد، ولكن إهمال التخطيط لهذا القطاع التعليمي يخلق عادة فائضاً في مهن وفئات من القوى العاملة ونقصا في مهن وفئات آخرى مما يؤدي في النهاية الى حدوث بطالة هيكلية للقوى العاملة وخاصة في المستويات التعليمية العليا من القوى العاملة (خريجي الجامعات) .

٣ - صعوبة المصطلحات التي تصاغ بها خطط القوى العاملة والتي يستخدمها المخططون حيث أنها مصطلحات غير واضحة للمنفذين

مما يخلق صعوبة في التطبيق ، الى جانب طول فترة التطبيق ، والحاجة المستمرة للرجوع للمخططين واستشارتهم خلال مراحل تنفيذ الخطة.

٤ – عدم توافر المعلومات الدقيقة والصحيحة اللازمة لوضع خطط العمالة مما يقيد الى حد كبير استخدام الأساليب العلمية الحديثة في صياغة الخطط ويؤثر بالطبع على جودة الخطة وقدرتها على تحقيق الأهداف الموضوعة والمحددة لها .

٥ – غياب الالتزام بتقسيم المنظمة الى وحدات تنظيمية رسمية (هياكل تنظيمية رسمية) يتحدد وفقاً لها دور كل وحدة وعلاقتها بالوحدات الآخرى مما يؤدي الى صعوبة التخطيط للعمالة للمنشآت والوحدات التي لا تتبع تنظيماً رسمياً وفقاً للمبادىء العلمية .

٦ – الاختلاف بين هيكل التنظيم الرسمي والهيكل الواقعي أو الفعلي المطبق .

٧ – غياب المعدلات المعيارية اللازمة لأداء العمل بالنسبة لكل وظيفة Performance Standards مما يصعب عملية قياس العمل وتحديد الاحتياجات اللازمة من العمالة [١] .

٨ – عدم وجود وصف وظيفي Job Description مؤسس على مبادىء علمية في تحليل العمل Job Analysis وعدم التقيد بتوزيع العمل وفقاً للاختصاصات الواردة في بطاقة الوصف .

---

(١) مجدي سامي حبيب ، تخطيط العمالة على مستوى المنظمة – نظرة تحليلية ، مرجع سبق ذكره ، صفحة ٥٥ .

٩ - الحاجة الى إقناع الإدارة العليا بمعظم المنشآت بأهمية وضرورة توافر خطة علمية للعمالة لديهم وضبط تكلفتها مع ربط هذه التكلفة بالعائد المتوقع من عنصر العمل .

١٠ - الحاجة الى مخططين أكفاء للعمالة لديهم دراية بأساليب التخطيط كأحد الوظائف المتخصصة التي تحتاج الى خبرات عالية .

١١ - عدم الربط بين خطة العمالة بعد إعدادها وخطة التدريب وتنمية العمالة بالمنشأة مما يقلل من أهميتها ويفقد قيمتها .

١٢ - عدم الالتزام بمسميات المهن والوظائف الواردة في التصنيف المهني.

١٣ - صعوبة إعداد تحليل تفصيلي لخصائص العمالة الحالية بالمنشأة نتيجة نقص المعلومات الخاصة بالأفراد وتحديثها بصفة مستمرة .

١٤ - تجاهل مواصفات شغل الوظائف Job Requirements عند اختيار الأفراد وتعيينهم بالوظائف بما ينتج عنه وضع الشخص غير المناسب في الوظيفة وبالتالي ضعف الأداء .

١٥ - عدم الربط الواجب بين تخطيط العمالة وانتاجيتها Work Productivity - وتكلفتها Labor Cost مما يؤثر على سلامة الأداء الكلي التدريجي للمنشآت وبالتالي اعاقة تقدمها الاقتصادي في المستقبل.

٣ - التطورالقطاعي والنوعي للقوى العاملة ودور سياسة التعليم والتدريب للفتاة السعودية

٣ - ١ : التطور القطاعي والنوعي للقوى العاملة :

مقدمة :

شهد سوق العمل في المملكة العربية السعودية خلال العقدين الماضيين ١٣٩٠- ١٤١٠هـ الموافق (١٩٧٠- ١٩٩٠م) تغيرات سريعة وجذرية ، فقد ازداد إجمالي العمالة بمعدل سنوي قدره (٨٪) ، حيث انضم إلى القوى العاملة خلال هذه الفترة (٤.٣) مليون عامل . كما أن التحولات الهيكلية المكثفة التي شهدها الاقتصاد الوطني أدت الى تغيرات جوهرية في التركيب القطاعي والمهني للقوى العاملة .[(١)]

وقد برز بوضوح خلال سنوات التخطيط التنموي الأولى التي اتسمت بارتفاع معدلات النمو، ان حجم القوى العاملة الوطنية لا يفي بكافة احتياجات الاقتصاد الوطني ، وتداركا لهذه الحقيقة ، لجأت استراتيجية التنمية في المراحل الأولى الى استقدام الاعداد المطلوبة من العمالة غيرالسعودية لتسهيل تحقيق الأهداف التنموية للمملكة ، ونتيجة لذلك فقد بلغ عدد العمالة غير السعودية التي تم اضافتها إلى سوق العمل من بداية خطة التنمية الثانية ١٣٩٥هـ (١٩٧٥م) إلى نهاية خطة التنمية الثالثة ١٤٠٤هـ (١٩٨٤م) أكثر من ثلاثة ملايين عامل.[(٢)] وفي نفس الوقت ، بذلت جهود مكثفة لزيادة العرض من العمالة السعودية المؤهلة من خلال التوسع المطرد في نظم التعليم والتدريب ،

---

(١) وزارة التخطيط ، خطة التنمية الخامسة ، ١٤١٠-١٤١٥ هـ (١٩٩٠م - ١٩٩٥م) ، المملكة العربية السعودية ، صفحة ١٦١ .

(٢) المرجع السابق ، صفحة ١٦١ .

حيث زادت المؤسسات التعليمية من (٣١٠٧) عام ١٣٩٠هـ (١٩٧٠م) إلى (١٨٠٢٧) مؤسسة عام ١٤١١ هـ (١٩٩١م) "[١].

إن المملكة العربية السعودية في الوقت الحالي تمتلك تجهيزات أساسية حديثة ، ونظاماً للتعليم والتدريب بلغ في طاقته ما يقارب خمسة أضعاف الطاقة التي كان عليها قبل عشرين عاماً[٢]، ولهذا فليس من المستغرب في بيئة تتسم بالحركة والتطور المستمر ان تتغير خصائص القوى العاملة المطلوبة ، ويتغير تبعاً لذلك حجم القوى العاملة السعودية وتركيبها ، وقد أفضت تلك التغيرات السريعة في سوق العمل إلى اختلال في التناسب في سوق العمل بين أحجام العمالة السعودية وغير السعودية ، مما يمثل تحدياً مهنياً لخطة التنمية الخامسة (١٤١٠- ١٤١٥هـ) الموافق (١٩٩٠- ١٩٩٥م) .

٣ - ١ - ١ : أهداف العمالة في خطط التنمية :

ان العمل على تحقيق التحولات الهيكلية المستهدفة في الاقتصاد الوطني خلال سنوات خطط التنمية ، ولا سيما تلك التي تشمل القطاع الخاص، تكتنفه المزيد من القضايا التي تتطلب الدراسة والمعالجة في سوق العمل، ومن ثم فإن مواجهة هذه التحديات تتطلب نطاقاً واسعاً من السياسات اللازمة لترشيد نمو القوى العاملة ، وزيادة كفاءتها، وتحسين المهارات الفنية والإنتاجية للقوى العاملة السعودية .

ويتم توجيه السياسات المطلوبة من خلال الأهداف الأساسية الآتية لاستراتيجية القوى العاملة في المملكة :[٣]

(١) وزارة التخطيط ، منجزات خطط التنمية ، المملكة العربية السعودية ، ١٣٩٠ / ١٤١٢هـ (١٩٧٠/١٩٩٢م) ، صفحة ١٥٦ .

(٢) المرجع السابق ، صفحة ١٦٢ .

(٣) المرجع السابق ، صفحة ١٦٢ .

١ - تنمية القوى العاملة السعودية وتطويرها بحيث ينسجم مستوى تعليمها ومهاراتها واتجاهاتها تجاه العمل وتوقعاتها المالية مع حقائق التطور المستمر في سوق العمل ، وذلك من خلال التأكد من أن أنظمة التعليم والتدريب قادرة على اعداد خريجين من مختلف المهارات وذوي كفاءات ودوافع عالية تتلاءم مع متطلبات الاقتصاد الوطني .

٢ - تحقيق زيادة تدريجية في العمالة السعودية في قطاعات الاقتصاد الوطني كافة ، وبهدف نهائي يقوم على أساس احلال العمالة السعودية محل معظم العمالة غير السعودية ، خاصة في المجالات الفنية والمهنية .

٣ - تحقيق المزيد من التوافق بين مهارات العمال السعوديين وفرص العمل المتاحة من خلال ضمان توفر خدمات سوق العمل اللازمة ، واتاحة معلومات سوق العمل ، للأفراد في القوى العاملة وأصحاب العمل والطلبة للاسترشاد بها في عملية الاختيار الوظيفي والتدرج العملي المستقبلي .

٤ - زيادة اسهام المرأة في القوى العاملة بما يتلاءم مع تعاليم الدين الحنيف.

٣ - ١ - ٢ : **الأسس الاستراتيجية لتخطيط وتنمية الموارد البشرية في المملكة :**

ركزت كافة خطط التنمية الخمسية (١٣٩٠- ١٤١٥هجرية) الموافق (١٩٧٠- ١٩٩٥ ميلادية) التي عنيت بها المملكة العربية السعودية على عملية تنمية الموارد البشرية .

وقد ورد في الأهداف العامة والأسس الاستراتيجية لخطة التنمية الرابعة (١٤٠٥- ١٤٠٩هـ) الموافق (١٩٨٥- ١٩٨٩م) نصوص عديدة متعلقة بتنمية القوى العاملة ، ومن هذا المنطلق فقد اهتمت حكومة المملكة العربية السعودية

بعملية تخطيط وتنمية القوى العاملة الوطنية وكذلك الأصلاح الاداري ، فأنشأت، معهد الادارة العامة لتدريب وتنمية مهارات العاملين في كافة القطاعات الحكومية وطورت الديوان العام للخدمة المدنية ، كما شكلت مجلس الخدمة المدنية الذي يضطلع بتخطيط وتنمية القوى العاملة المدنية في الدولة ، ومجلس القوى العاملة الذي يضطلع بمسئولية تخطيط القوى العاملة وتنميتها وتدريبها وتطويرها .

وإذا تطرقنا تفصيلا للأساس الأستراتيجي الخامس لخطة التنمية الرابعة (١٤٠٥- ١٤٠٩هـ) الموافق (١٩٨٦/٨٥-١٩٨٩م) نجد أنه نص على الاستمرار في تنمية القوى العاملة من خلال تقويم برامج ومناهج التعليم والتدريب واجراء ما يتطلبه هذا التقويم من تطوير أو تعديل بما يتفق والشريعة الإسلامية واحتياجات المجتمع السعودي المتغيرة ومتطلبات التنمية المستمرة ويأتي ذلك عن طريق[(١)] :

١ - وجوب التعليم بالنسبة للمرحلة الابتدائية للبنين والبنات .

٢ - تحديد النسبة المئوية لكل مرحلة بعد المرحلة المتوسطة بما يكفل توجيه الاعداد الأخرى للمعاهد الفنية المتخصصة .

٣ - تقويم برامج ومناهج التعليم الجامعي ولا سيما فيما يتعلق بسياسة القبول.

٤ - تحديد مجال عمل المرأة السعودية بما لا يتعارض مع الدين الاسلامي الحنيف .

٥ - العناية النوعية في التدريب بالتركيز على التقنية المتطورة بمستواها المرتفع والمتوسط .

٦ - ضرورة توافق التدريب من احتياجات الافراد الفعلية من ناحية النوعية ودرجة الكفاية .

٧ - زيادة التركيز على التدريب بهدف تشجيع التدريب على رأس العمل .

---

(١) وزارة التخطيط، الأهداف العامة والأسس الاستراتيجية لخطة التنمية الرابعة، (١٤٠٥/١٤٠٩هـ) صفحة ١٥٢.

وقد ورد في استراتيجية خطة التنمية الثالثة (١٤٠٠-١٤٠٤هـ) (١٩٨٠-١٩٨٤م) والرابعة (١٤٠٥-١٤٠٩هـ) (١٩٨٥-١٩٨٩م) صراحة نصوص واضحة تحدد دور المرأة السعودية في تحقيق أهداف الخطة . حيث أكدت الخطة الثالثة للتنمية عزم الحكومة السعودية على تنمية القوى البشرية الوطنية ومنها المرأة السعودية للقيام بدور إيجابي فعال في التنمية الاجتماعية والصحية والتعليمية والاقتصادية .

وتستطيع المرأة أن تقوم بدور حقيقي في عملية التنمية من خلال مشاركتها الحقيقية في التخطيط للتنمية فيمكن أن تشارك المرأة السعودية في كافة مراحل إعداد خطة التنمية[(١)].

كما تستطيع المرأة العاملة في حقل التعليم للبنات وحقل الشئون الاجتماعية المساهمة في وضع خطة تعليم البنات وخطة الرعاية الاجتماعية للبنات وخطة الرعاية للطفولة حيث يدخل هذا في نطاق تخصصها ، ويمكن في مرحلة مراجعة الخطة أن يوكل الى مجموعات مختارة من المتخصصات مراجعة الخطط والبرامج النسوية والأقسام المرتبطة بالمرأة وتنمية القوى البشرية النسوية وتقديم المقترحات والتوجيهات بأي تعديلات تراها ضرورية.

أى أن دور المرأة لا يقتصر على تنفيذ الخطط التعليمية والاقتصادية والاجتماعية بل يتعداه إلى المشاركة في وضع وصياغة الاستراتيجية والأهداف العامة للخطة ووسائل تحقيقها ، فهو دور مكمل لدور الرجل وهو يعد أساس لا يمكن إغفاله أو تجاهله حيث تمثل المرأة عنصرا هاما من عناصر المجتمع .

---

(١) يوسف ابراهيم السلوم ، أضواء على استراتيجية خطة التنمية في المملكة العربية السعودية ، شركة الطباعة العربية، الرياض ، ١٤٠٦ هـ ، صفحة ٥٤ .

ولكن يلزم التنويه في هذا المجال بأهمية دور التدريب للمرأة حيث يبنى التخطيط العلمي على عملية التدريب بجانب العملية التعليمية والمهارة الابداعية والفنية التي توجد لدى الرجل وايضا المرأة فليس من الطبيعي توجيه كافة الجهود التدريبية إلى الرجل وإهمال تدريب المرأة طالما أن لها دورا هاما ومؤثرا في عملية التنمية وتستطيع القيام به بشكل جاد وموجه من قبل الدولة .

وينبغي التأكيد على أن الدعوة لمشاركة المرأة في مجالات التخطيط والتنفيذ لخطط التنمية محكوم ومضبوط بمراعاة حدود الله والشريعة الاسلامية، لذا فأن من اللازم أخذ إعتبارين هامين في الحسبان هما :

١ - أن تتم هذه الأعمال السابق الأشارة إليها من قبل المرأة دون اخلال بوظيفتها الاساسية كامرأة وهي معروفة بالطبع .

٢ - أن تؤدي هذه الاعمال والمتطلبات من قبل المرأة دون اختلاط أو خلوة مع الرجل الأجنبي ، ومراعاة تطبيق الشريعة الاسلامية وأيضا المبادىء والقيم التي بني عليها المجتمع الاسلامي .

٣ - ١ - ٣ : مؤشرات خطة التنمية الاقتصادية في مجال تنمية الموارد البشرية :

تشير الأهداف العامة والاسس الاستراتيجية لخطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية السادسة(١٤١٥-١٤٢٠هـ)الموافق (١٩٩٥-٢٠٠٠م) في مادتها الرابعة إلى « تنمية القوى البشرية والتأكيد المستمر على زيادة عرضها ورفع كفاءتها لتلبية متطلبات الاقتصاد الوطني ، وإحلال القوى العاملة السعودية الملائمة محل غير السعودية »[١].

---

(١) الامانة العامة لمجلس الوزراء ، الأهداف والأسس الاستراتيجية لخطة التنمية السادسة ، (١٤١٥/١٤٢٠هـ) (١٤١٣هـ) صفحة ٧ .

كما نصت المادة الثالثة من أهداف الخطة المرتقبة على زيادة التركيز في التعليم والتدريب على التخصصات التي تتفق واحتياجات التنمية وزيادة الطاقة الاستيعابية لمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني والكليات التقنية بما يكفل تخرج العدد والنوعية التي يحتاج اليها الاقتصاد الوطني .

وقد أشار الأساس الاستراتيجي السادس للخطة السادسة للتنمية (١٤١٥–١٤٢٠هـ) الموافق (١٩٩٥–٢٠٠٠م) إلى الاستمرار في تنمية القوى البشرية من خلال تقويم برامج ومناهج التعليم والتدريب وإجراء ما يتطلبه هذا التقويم من تطوير أو تعديل بما يتفق والشريعة الإسلامية واحتياجات المجتمع ومتطلبات التنمية ويأتي ذلك عن طريق :

١ – وجوب التعليم بالنسبة للمراحل الابتدائية للبنين والبنات .

٢ – تحديد النسبة المئوية لكل مرحلة بعد المرحلة المتوسطة بما يكفل توجيه الاعداد الأخرى إلى التعليم الفني والكليات التقنية والعلوم المتخصصة والكليات العسكرية والأمنية .

٣ – توجيه سياسة القبول في الجامعات بما يتفق ومتطلبات التنمية على المدى البعيد وتطوير البرامج والمناهج والنظم التعليمية بناء على ذلك .

٤ – التوكيد على تكامل ومرونة قنوات وروافد التعليم .

٥ – التحديث المستمر للمناهج وطرق التدريس ووسائله.

٦ – إعطاء الأولوية لتنمية القوى العاملة من خلال التوسع في التعليم الفني والتدريب المهني .

٧ – قصر المكافآت التي تمنح للطلبة والطالبات بالجامعات على التخصصات التي يرى وضع حوافز لها ، ومن ذلك التعليم الفني والتدريب المهني .

وهكذا يتضح من العرض السابق لأهداف واستراتيجات الخطط الخمسية المختلفة بدءا من الخطة الأولى وحتى السادسة (المرتقبة) الاهتمام المتزايد والمستمر بعملية تنمية وتدريب الموارد البشرية لرفع عجلة التنمية بخطى سريعة إلى الامام ، ونعرض فيما يلي للمؤشرات التفصيلية لخطة التنمية الاقتصادية الحالية والمرتقبة في مجال تنمية وتدريب الموارد البشرية في المملكة.

ولكن يفضل الباحث قبل هذا العرض أن يقدم تحليلاً مختصراً لسكان المملكة العربية السعودية باعتبار أن السكان لهم دور هام في توفير القوى العاملة اللازمة لخطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة . وينوه الباحث إلى أن هناك صعوبات في الحصول على البيانات الاحصائية الكاملة ، وذلك لعدم وجود احصاءات رسمية شاملة . وسوف يعتمد الباحث على التعداد السكاني الذي تم في عام ١٣٩٤ هـ الموافق ١٩٧٤م ، وكذلك التعداد السكاني الذي تم في مطلع عام ١٤١٣هـ الموافق ١٩٩٢م .

لقد تم أول تعداد رسمي للسكان في المملكة العربية السعودية في عام ١٣٩٤ هـ (١٩٧٤م) ، ووفقاً لهذا التعداد بلغ عدد السكان في المملكة (٦,٧٢٦,٤٦٦) نسمة [١].

وقد أوضح التعداد السكاني الرسمي بالمملكة الذي تم في مطلع عام ١٤١٣هـ (١٩٩٢م) أن عدد السكان بالمملكة بلغ (١٦,٩٣٠,٦٢٥) نسمة [٢].

ويوضح الجدول التالي رقم (١/٣) التوزيع السكاني بالمملكة العربية السعودية حسب الجنسية والجنس عام ١٣٩٤ هـ (١٩٧٤م) .

---

(١) مصلحة الأحصاءات العامة ، وزارة المالية والاقتصاد الوطني ، شعبة السكان ، الرياض ، ١٩٧٧م .

(٢) مصلحة الأحصاءات العامة ، وزارة المالية والاقتصاد الوطني ، مشروع التعداد ، الرياض ، ١٤١٥ هـ .

جدول رقم (٣/١)

التوزيع السكاني بالمملكة العربية السعودية حسب الجنسية والجنس

عام ١٣٩٤ هـ (١٩٧٤م)

الجنسية / الجنس	ذكور	أناث	إجمالي
سعودي	٣٠٤٨٠٨٢	٢٨٨٧٢٧٩	٥٩٣٥٣٦١
غير سعودي	٥٢٨٦٧١	٢٦٢٤٣٤	٧٩١١٠٥
الإجمالي	٣٥٧٦٧٥٣	٣١٤٩٧١٣	٦٧٢٦٤٦٦

المصدر : مصلحة الأحصاءات العامة ، وزارة المالية والاقتصاد الوطني ، شعبة السكان ، الرياض ، ١٩٧٧ م .

ويتضح من الجدول السابق أن نسبة الأناث السعوديات إلى اجمالي السكان من السعوديين قد بلغت (٤٨,٦٤٪) وهى تقل بطبيعة الحال عن نسبة الذكور .

والجدول التالي رقم (٣/٢) يوضح التوزيع السكاني بالمملكة العربية السعودية حسب الجنسية والجنس عام ١٤١٣هـ (١٩٩٢م) .

جدول رقم (٣/٢)

التوزيع السكاني بالمملكة العربية السعودية حسب الجنسية والجنس

عام ١٤١٣ هـ (١٩٩٢م)

الجنسية / الجنس	ذكور	أناث	إجمالي
سعودي	٦٢١٥٤٤٨	٦٠٩٠٤٤٣	١٢٣٠٥٨٩١
غير سعودي	٣٢٥٥٤٢٩	١٣٦٩٣٠٥	٤٦٢٤٧٣٤
الإجمالي	٩٤٧٠٨٧٧	٧٤٥٩٧٤٨	١٦٩٣٠٦٢٥

المصدر : مصلحة الأحصاءات العامة ، وزارة المالية والاقتصاد الوطني ، مشروع التعداد ، الرياض ، ١٤١٥ هـ .

ويتضح من الجدول السابق أن نسبة الأناث السعوديات إلى اجمالي السكان من السعوديين قد بلغت (٤٩,٤٩٪) ، وهي تزيد عن النسبة السابقة في التعداد السكاني لعام ١٣٩٤ هـ (١٩٧٤م) . ولكنها مازالت نسبة ضئيلة جداً حيث بلغت (٠,٨٥٪) .

٣ - ١ - ٤ : العرض الكلي من العمالة :

يتوقف العرض الكلي من القوى العاملة المدنية السعودية على عاملين مهمين هما : حجم فئات السكان السعوديين في سن العمل ، ومعدلات الاسهام في سوق العمل لهذه الفئات من السكان في القطاعات الاقتصادية المدنية . وكما يتضح من الجدول (٣ - ٣) ، من المتوقع أن يزداد عدد فئات السكان السعوديين في سن العمل (الذين تزيد أعمارهم عن ١٢ سنة) من حوالي (٦,٤) مليون في عام ١٤٠٩/١٤١٠هـ (١٩٩٠م) إلى أكثر من (٧,٨) مليون في عام ١٤١٤/١٤١٥هـ (١٩٩٥م) . وتمثل هذه الزيادة معدل نمو متوسط مقداره (٤,١٪) سنوياً خلال فترة خطة التنميةالخامسة ، وهو معدل يزيد قليلاً عن معدل النمو الذي شهدته خطة التنمية الرابعة والبالغ نحو (٤٪) . مع ملاحظة أن معدلات اسهام السعوديين في القوى العاملة المدنية خلال النصف الأخير من خطة التنمية الرابعة قد ارتفعت بعد أن كانت قد شهدت انخفاضاً خلال النصف الأول منها.

وتفترض توقعات خطة التنمية الخامسة أن تستمر معدلات اسهام القوى العاملة السعودية (ذكوراً وأناثا) مستقرة على هذا النحو، ونتيجة لذلك فان العدد الكلي للقوى العاملة الوطنية سيزداد نحو (٤٣٣,٩٠٠) عامل أي بمعدل نمو متوسط قدره (٤,٢) سنوياً خلال فترة خطة التنمية الخامسة .

جدول رقم (٣ - ٣)
نسبة فئات السكان السعوديين في سن العمل إلى القوى العاملة المدنية

	السكان في سن العمل (بالآلاف)	نسبة الإسهام في القوى العاملة (٪)	اجمالي القوى العاملة المدنية (بالآلاف)
١٤٠٩/ ١٤١٠ هـ (١٩٩٠م)			
الذكور	٣٢٢٣.٧	٥٤.٤	١٧٥٤.٣
الإناث	٣٢٠٠.٥	٥.٣	١٦٨.٩
الإجمالي	٦٤٢٤.٢	٢٩.٩	١٩٢٣.٢
١٤١٤/١٤١٥هـ (١٩٩٥م)			
الذكور	٣٩٣٧.٦	٥٤.٤	٢١٤٢.١
الإناث	٣٩٠٩.١	٥.٥	٢١٥.٠
الإجمالي	٧٨٤٦.٧	٣٠.٠	٢٣٥٧.١
صافي الزيادة			
(٤٠٩/ ١٤١٠ -٤١٤/١٤١٥هـ)			
(١٩٩٠م -١٩٩٥م)			
الذكور	٧١٣.٩		٣٨٧.٨
الإناث	٧٠٨.٦		٤٦.١
الإجمالي	١٤٢٢.٥		٤٣٣.٩
معدل النمو المتوسط في السنة (٪)			
(٤٠٩/ ١٤١٠ -٤١٤/١٤١٥هـ)			
(١٩٩٠م -١٩٩٥م)			
الذكور	٤.١٪		٤.١٪
الإناث	٤.١٪		٤.٩٪
الإجمالي	٤.١٪		٤.٢٪

المصدر : وزارة التخطيط ، وثيقة خطة التنمية الخامسة ، (١٤١٠ /١٤١٥هـ) . صفحة ١٧٣ .

٣ - ١ - ٥ : العرض من القوى العاملة حسب مستوى التعليم :

ان تقديرات النمو في القوى العاملة لا تعطي أكثر من صورة جزئية لما قد يطرأ عليها من تغيرات ، حيث أن هذه التقديرات لا تعكس إلا مجرد التبدل العددي بين نقطتين زمنيتين . ومع ذلك فإن الواقع يدل على حدوث تغيير مستمر في القوى العاملة ، اذ تنضم إليها أعداد وتخرج منها أخرى . فبعضها يخرج من القوى العاملة نتيجة التقاعد، والوفاة ، والمرض ، والعودة إلى نظام التعليم ، أو نتيجة المسؤليات العائلية أو لأسباب شخصية . أما الذين يلتحقون بالقوى العاملة فإنهم يأتون من مصادر مختلفة منها الطلاب الذين أكملوا تعليمهم ودخلوا سوق العمل بصورة كاملة، والأفراد من القطاع الأسري الذين قرروا الانضمام إلى القوى العاملة، أو الذين كانوا يعملون سابقاً بالقوات المسلحة وعادوا إلى الحياة المدنية .

ويقدر اجمالي السعوديين الذين سيلتحقون بسوق العمل خلال خطة التنمية الخامسة ١٤١٠/١٤١٥هـ الموافق ١٩٩٠/١٩٩٥م من المصادر المختلفة بنحو (٥٧٤,٨٠٠) عامل (جدول ٣-٤) ، ويسهم نظام التعليم العام والتدريب بنسبة (٨٣,٦٪) من هذا العدد ، بينما يسهم القطاع الأسري والمصادر الأخرى بالنسبة المتبقية . إلا أنه من المقدر أن تنخفض مجموعة القوى العاملة السعودية بمقدار (١٤٠,٩٠٠) عامل نتيجة لوصول بعض العاملين سن التقاعد أو لأسباب طبيعية كالوفاة خلال فترة خطة التنمية الخامسة ، وفي هذه الحالة فإن حجم الزيادة الصافية من القوى العاملة السعودية سيبلغ (٤٣٣,٩٠٠) عامل خلال فترة الخطة .

كذلك يقدر عدد السعوديات المتوقع التحاقهن بسوق العمل بنحو (٦٠,٢٠٠) عامل أي ما يعادل (١٠,٥٪) من العرض الكلي للقوى العاملة السعودية ، وتشكل الخريجات من الجامعات أكثر من نصف هذا العدد ، خاصة وأنه في بعض التخصصات مثل العلوم الطبيعية والاجتماعية يفوق عدد الخريجات عدد الخريجين السعوديين ، حيث تشكل الخريجات السعوديات الآن في هذه المجالات مورداً مهما للقوى البشرية .

جدول رقم (٣/٤)

الملتحقون الجدد بسوق العمل من القوى العاملة السعودية حسب المستوى التعليمي

خلال خطة التنمية الخامسة ١٤١٠/١٤١٥هـ الموافق ١٩٩٠/١٩٩٥م

أعلى مرحلة تعليمية تم إكمالها	الملتحقون الجدد بسوق العمل			
	ذكور	إنــاث	الإجمالي	
	(بالآلاف)	(بالآلاف)	(بالآلاف)	النسبة
الجامعة :	٣٨.٣	٣٠.٣	٦٨.٦	١٢.٠٪
- الهندسة	٤.٧	٠.٠	٤.٧	٠.٨٪
- العلوم الطبيعية	٤.١	٤.٧	٨.٨	١.٥٪
- العلوم الطبية والصحية	٢.٣	١.٠	٣.٣	٠.٦٪
- الأحصاء والرياضيات والحاسب الآلي	٣.٠	٢.١	٥.١	٠.٩٪
- الاقتصاد والادارة	٣.٧	١.٦	٥.٣	٠.٩٪
- العلوم الجتماعية	٨.٦	١٠.٤	١٩.٠	٢.٣٪
- التربية	٥.٤	٥.٢	١٠.٦	١.٩٪
- الدراسات الإسلامية	٦.٥	٥.٣	١١.٨	٢.١٪
الكليات المتوسطة الفنية :	٧.٤	٠.٠	٧.٤	١.٣٪
- الصناعية	٥.٧	٠.٠	٥.٧	١.٠٪
- التجارية	١.٧	٠.٠	١.٧	٠.٣٪
المدارس الثانوية *:	١٣٩.٥	٩.٠	١٤٨.٥	٢٥.٨٪
- التعليم العام	١٠٣.١	٧.٥	١١٠.٦	١٩.٢٪
- التعليم الفني والمهني	٣٦.٤	١.٥	٣٧.٩	٦.٦٪
المدارس المتوسطة	٥٦.٧	٣.٨	٦٠.٥	١٠.٥٪
المدارس الابتدائية	١١٤.٨	١٢.٢	١٢٧.٠	٢٢.١٪
اقل من المرحلة الابتدائية	٨٥.٥	٤.٩	٩٠.٤	١٥.٧٪
التدريب المهني للكبار قبل الالتحاق بالخدمة	٧٢.٤	٠.٠	٧٢.٤	١٢.٥٪
الإجمالي	٥١٤.٦	٦٠.٢	٥٧٤.٨	١٠٠.٠٪

* يتضمن الطلاب الذين تسربوا قبل إكمال المرحلة التالية من التعليم أو برنامج التدريب .

المصدر : وزارة التخطيط ، وثيقة خطة التنمية الخامسة، (١٤١٠/١٤١٥هـ) ، صفحة ١٧٥ .

ويمكن تقسيم العدد الكلي للسعوديين المتوقع دخولهم سوق العمل خلال فترة خطة التنمية الخامسة والبالغ عددهم (٥٧٤،٨٠٠) من حيث المستوى التعليمي إلى مايأتي :

- (١٢٪) أى (٦٨،٦٠٠) سيكونون ممن أكملوا تعليمهم الجامعي ، وتشكل الاناث نسبة (٤٤٪) أى (٣٠،٣٠٠) من هذا العدد .
- (١،٣٪) أى (٧،٤٠٠) ممن أكملوا برنامج التعليم الفني فوق المرحلة الثانوية .
- (٢٥،٨٪) أى (١٤٨،٥٠٠) ممن أكملوا المرحلة الثانوية ، أو لم يكملوا مرحلة التعليم فوق الثانوي .
- (١٠،٥٪) أى (٦٠،٥٠٠) ممن أكملوا المرحلة المتوسطة أو لم يكملوا التعليم في المرحلة الثانوية .
- (٢٢،١٪) أى (١٢٧،٠٠٠) ممن أكملوا المرحلة الابتدائية أو لم يكملوا التعليم في المرحلة المتوسطة .
- (١٢،٦٪) أى (٧٢،٤٠٠) ممن أكملوا برامج التدريب المهني قصير المدى .

٣ - ١ - ٦ : التركيب القطاعي للعمالة :

يتوقع أن تزيد نسبة العمالة في القطاعات الإنتاجية إلى مجموع العمالة من (٣٥٪) إلى (٣٦٪) على امتداد فترة خطة التنمية الخامسة ، وأن تقل نسبة العمالة في قطاعات الخدمات والقطاع الحكومي بعض الشيء عن نسبة العمالة في القطاعات الانتاجية . ومن المستهدف ، بالنسبة للقطاعات الانتاجية أن يرتفع حجم العمالة في الصناعات التحويلية بنحو (٨٥،٦٠٠) عامل ، أى

بمعدل نمو متوسط قدره (٢.٤٪) سنوياً (الجدول ٣/٥) ، وأن تزيد نسبة العمالة في الصناعات التحويلية الى مجموع العمالة من (٦.٤٪) عام ١٤٠٩/١٤١٠هـ (١٩٩٠م) إلى نحو (٧.٦٪) في عام ١٤١٤/١٤١٥هـ (١٩٩٤م) . أما زيادة العمالة في القطاع الزراعي فمن المتوقع أن تصل إلى (٢٧.٤٠٠) عامل مما يعكس استمرار النمو في الانتاجية نتيجة لزيادة النمو في النشاطات الزراعية ذات الميكنة الحديثة ، ولانحسار الزراعة التقليدية . كذلك سيشكل القطاع الزراعي في نهاية خطة التنمية الخامسة (١٠٪) من مجموع العمالة في المملكة . ومن المتوقع أيضا حدوث زيادة هامشية للعمالة في قطاع البناء والتشييد ، أى بنسبة (٠.٣٪) سنويا ، مقارنة بالنسبة التراجعية (٣٥٪) خلال فترة خطةالتنمية الرابعة ، وزيادة اجمالي العمالة في قطاع الخدمات بنسبة (٠.٤٪) سنوياً ، كما يتوقع زيادة العمالة في قطاع الخدمات الجماعية والشخصية وخدمات الأعمال زيادة بسيطة تقدر بنحو (١٨.٩٠٠) عامل ، أى بمعدل نمو متوسط (٠.٢٪) سنوياً . وفي قطاع التجارة تستهدف زيادة العمالة بنحو (٢٣.٩٠٠) عامل أي بمعدل نمو متوسط قدره (٠.٥٪) سنوياً ، بينما يتوقع زيادة العمالة بمعدل أكبر في قطاع الخدمات المالية ، بمعدل نمو قدره (٢.٥٪) سنوياً أي بنحو (١٣.٢٠٠) عامل .

ومن المتوقع أن ينخفض حجم اسهام القطاع الحكومي في مجموع العمالة بنسبة طفيفة ، أما من حيث العدد فمن المتوقع ان تزداد العمالة الحكومية بنحو (٨.٧٠٠) عامل ، أى بمعدل نمو قدره (٠.٣٪) سنويا .

جدول رقم (٣/٥)

العمالة المدنية المتوقعة حسب القطاعات

القطاع	المساهمة النسبية ١٤٠٩/١٤١٠هـ ١٩٩٠م	١٤١٤/١٤١٥هـ ١٩٩٤م	المساهمة النسبية ١٤٠٩/١٤١٠هـ ١٩٩٠م (٪)	١٤١٤/١٤١٥هـ ١٩٩٤م (٪)	متوسط معدل النمو السنوي (٪)
القطاعات الإنتاجية :					
الزراعة	٥٦٩,٢	٥٩٦,٦	٩,٩	١٠,٠	٠,٩
القطاعات التعدينية الأخرى	٣,٥	٣,٨	٠,١	٠,١	١,٧
الصناعة :	٣٧٤,٩	٤٦٠,٥	٦,٤	٧,٦	٤,٢
- تكرير الزيت	١٤,٦	١٥,٠	٠,٢	٠,٢	٠,٥
- البتروكيماويات	٦,٢	٦,٥	٠,١	٠,١	٠,٩
- الصناعات التحويليه الأخرى	٣٥٤,١	٤٣٩,٠	٦,١	٧,٣	٤,٤
المرافق العامة	١٢٦,٩	١٣٦,٧	٢,٢	٢,٣	١,٥
البناء والتشييد	٩٤٤,١	٩٥٩,٩	١٦,٤	١٦,٠	٠,٣
المجموع الفرعي	**٢٠١٨,٦**	**٢١٥٧,٥**	**٣٥,٠**	**٣٦,٠**	**١,٣**
قطاع الخدمات :					
التجارة	٨٩٨,٣	٩٢٢,٢	١٥,٦	١٥,٤	٠,٥
النقل والمواصلات	٢٦٢,٣	٢٧١,٣	٤,٥	٤,٥	٠,٧
الخدمات المالية وملكية دور السكن	٩٩,٠	١١٢,٢	١,٧	١,٩	٢,٥
- الخدمات الجماعية والشخصية	١٨٢٢,٠	١٨٤٠,٩	٣١,٦	٣٠,٨	٠,٢
المجموع الفرعي	**٣٠٨١,٦**	**٣١٤٦,٦**	**٥٣,٤**	**٥٢,٦**	**٠,٤**
قطاع خدمات الحكومة *	٦٢٤,٨	٦٣٣,٥	١٠,٨	١٠,٦	٠,٣
القطاعات غير النفطية	٥٧٢٥,٠	٥٩٣٧,٦	٩٩,٢	٩٩,٢	٠,٧
القطاعات النفطية	٤٦,٨	٤٧,٧	٠,٨	٠,٨	٠,٤
المجموع	**٥٧٧١,٨**	**٥٩٨٥,٣**	**١٠٠,٠**	**١٠٠,٠**	**٠,٧**

* باستثناء العمالة غير المدنية ، ويشمل هذا القطاع عمال الأجور اليومية غير المصنفين كالعاملين في الخدمة المدنية .

المصدر : وزارة التخطيط ، وثيقة خطة التنمية الخامسة ، (١٤١٠/١٤١٥هـ) ، صفحة ١٦٧ .

٣ - ١ - ٧ : التركيب المهني للعمالة :

يوضح الجدول رقم (٦/٣) التركيب المهني للعمالة المدنية في المملكة. ويتوقع خلال فترة خطة التنمية الخامسة أن يزداد إجمالي العمالة المهنية والفنية بنحو (٦٨.٦٠٠) مهني وفني ، وهو ما يمثل نحو ثلث الزيادة في إجمالي العمالة . ومع نهاية خطة التنمية الخامسة تكون القوى العاملة المدنية قد ضمت نحو (٨٠٠.٠٠٠) مهنى وفني من ذوي الكفاءة العالية ، وهو ما يشكل (١٣.٣٪) من مجموع القوى العاملة . إضافة إلى ذلك يتوقع زيادة حجم إسهام العمالة في المجالات الادارية والكتابية ، وكذلك العاملين في مجال المبيعات في مجموع العمالة خلال فترة خطة التنمية الخامسة ، على حين أن العمالة ذات المهارات البسيطة في قطاع الخدمات وفي مجال الانتاج والبناء والتشييد والنشاطات المتصلة بهذا المجال، ستساهم بنسبة أقل في مجموع العمالة بنهاية فترة خطة التنمية الخامسة.

جدول رقم (٦/٣)

العمالة المدنية حسب المهن خلال خطة التنمية الخامسة

القطاع	العمالة بالآلاف		التوزيع النسبي		صافي التغير بالآلاف
	١٤٠٩/١٤١٠هـ ١٩٩٠م	١٤١٤/١٤١٥هـ ١٩٩٤م	١٤٠٩/١٤١٠هـ ١٩٩٠م (٪)	١٤١٤/١٤١٥هـ ١٩٩٤م (٪)	
المهنيون والفنيون	٧٢٩.٨	٧٩٨.٤	١٢.٧	١٣.٣	٦٨.٦
المهندسون	٧٠.١	٧٨.٦	١.٢	١.٣	٨.٥
الفنيون	٥٨.٤	٦٥.٥	١.٠	١.١	٧.١
الكيميائيون والفيزيائيون	٥.٤	٥.٨	٠.١	٠.١	٠.٤
العلوم الطبيعية الأخرى	٦.١	٧.٣	٠.١	٠.١	١.٢
فنيون للعلوم الطبيعية	١٠.٩	١٢.٦	٠.٢	٠.٢	١.٧
المحاسبون	٣٩.٨	٤٣.٦	٠.٧	٠.٧	٣.٨

يُتبع

تابع / جدول رقم (٦/٣)

العمالة المدنية حسب المهن

القطاع	العمالة بالآلاف ١٤٠٩/١٤١٠هـ ١٩٩٠م	العمالة بالآلاف ١٤١٤/١٤١٥هـ ١٩٩٤م	التوزيع النسبي ١٤٠٩/١٤١٠هـ ١٩٩٠م (٪)	التوزيع النسبي ١٤١٤/١٤١٥هـ ١٩٩٤م (٪)	صافي التغير بالآلاف
الاقتصاديون والإحصاء والرياضيات ومحللو النظم ومبرمجو الحاسب الالي	٦٢.٢	٦٧.٥	١.١	١.١	٥.٣
العاملون في المجالات الطبية والصحية	١٢٥.٠	١٣٥.١	٢.٢	٢.٣	١٠.١
الاساتذة والمدرسون والمدربون	١٩٢.٢	٢٠٨.١	٣.٣	٣.٥	١٥.٩
المهنيون الآخرون	١٥٩.٧	١٧٤.٣	٢.٨	٢.٩	١٤.٦
المديرون والاداريون	٨٦.٦	١٢٠.٢	١.٥	٢.٠	٢٣.٦
العاملون في المجالات الكتابية	٥٧٥.٧	٦٣٧.١	١٠.٠	١٠.٧	٦١.٤
العاملون في مجال المبيعات	٥٢٧.٥	٥٦٣.١	٩.١	٩.٤	٣٥.٦
عمال الخدمات	١٣١٤.١	١٢٦٩.٥	٢٢.٨	٢١.٢	(٤٤.٦)
عمال الزراعة وما يتصل بها	٤٥٨.٧	٤٦٩.٨	٧.٩	٧.٩	١١.٢
عمال الانتاج والبناء والنقل وما يتصل بها	٢٠٧٩.٤	٢١٢٧.١	٣٦.٠	٣٥.٥	٤٧.٧
المجموع	٥٧٧١.٨	٥٩٨٥.٣	١٠٠.٠٠	١٠٠.٠٠	٢١٣.٥

المصدر: وزارة التخطيط ، وثيقة خطة التنمية الخامسة ، (١٤١٠- ١٤١٥هـ) ، صفحة ١٦٩ .

٣ – ١ – ٨ : الموازنة بين عرض القوى العاملة السعودية وفرص العمل :

يتحدد عدد الوظائف المتاحة في مهنة معينة بصافي مجموع التغيرات التي تحدث في تلك المهنة ، وفي حجم العمالة المطلوبة للتعويض عن التسرب من هذه المهنة بسبب التقاعد أو الوفاة أو الانتقال إلى مهنة أخرى .. فبالنسبة للسعوديين الملتحقين بسوق العمل ، تعد الوظائف التي يشغلها غير السعوديين حالياً فرصا متاحة لهم إذا ما توافرت لديهم المؤهلات العلمية والمهارات المطلوبة لشغل هذه الوظائف. وقياساً بحجم القوى العاملة غير السعودية فإنه يمكن – نظرياً – توظيف كافة السعوديين الجدد الذين يلتحقون بسوق العمل بشكل منتج ما لم يكن هناك عدم توافق كبير بين متطلبات سوق العمل وقدرات هؤلاء الملتحقين الجدد من السعوديين بسوق العمل .

ويوضح الجدول (٣ – ٧) تحليلاً للموازنة بين عدد الوظائف التي يتوقع اتاحتها في المهن المختلفة نتيجة للتغيرات المرتقبة في مستوى النشاط الاقتصادي للقطاعات المختلفة ، وبين عدد السعوديين في مختلف المهارات المتوقع دخولهم سوق العمل خلال خطة التنمية الخامسة (١٤١٠–١٤١٥هـ) الموافق (١٩٩٠–١٩٩٥م) . وتبين المقارنة تصنيفات الوظائف التي يتوقع أن تحدث فيها تغييرات في حجم وتركيبة القوى العاملة غير السعودية . وتشير الأهداف المحددة لمعدلات النمو المخططة للناتج المحلي الإجمالي للقطاعات ومعدلات نمو اسهام العامل في الناتج المحلي الإجمالي في خطة التنمية الخامسة، إلى امكان توفير (٣٥٤,٤٠٠) وظيفة خلال تلك الفترة. وكما يتضح من الجدول (٣ – ٧)، فمن المتوقع أن يكون (٢٣٪) أى (٨١,٥٠٠) وظيفة من هذه الوظائف متاحة في المجالات الفنية والمهنية . وتشكل وظائف التدريس والمهن الطبية والصحية نحو (٤٠٪) من فئات الوظائف الفنية والمهنية .

كذلك تشير البيانات إلى ضرورة الاستغناء عن (٤٠٠ , ٢٢٠) من العمال غير السعوديين لاتاحة فرص التوظيف للسعوديين المتوقع دخولهم سوق العمل خلال فترة خطة التنمية الخامسة .

يتوقف تحقيق هذه الأهداف المحددة والمتعلقة بزيادة العمالة السعودية ، على حصول (٢٠٠ , ٦٠) من المواطنات السعوديات على فرص عمل مناسبة خلال الخطة .

جدول رقم (٧/٣)

الطلب أو إجمالي الوظائف المتاحة والعرض من العمالة السعودية خلال خطة التنمية الخامسة ١٤١٠/١٤١٥هـ الموافق ١٩٩٠/١٩٩٥م

المهن	الطلب أو إجمالي الوظائف المتاحة (بالآلاف)	العرض من العمالة السعودية (بالآلاف)	زيادة الطلب على العرض (بالآلاف)
مهنيون وفنيون	٨١ , ٥	٨٣ , ٦	(٢ , ١)
إداريون	٣٦ , ٥	٣٨ , ٧	(٢ , ٢)
كتابيون	٧١ , ٧	١٢٩ , ٦	(٥٧ , ٩)
عمال مبيعات	٥٢ , ٠	٨٢ , ٨	(٣٠ , ٨)
عمال خدمات	٢٣ , ٩	١٢٨ , ٤	(١٥٢ , ٣)
العاملون في مجال الزراعة	٦٩ , ٤	٣٣ , ١	٣٦ , ٣
العاملون في مجالات الإنتاج والبناء والتشييد، والمجالات المتصلة بها	٦٧ , ٢	٨٧ , ٥	(١١ , ٤)
الإجمالي	٣٥٤ , ٤	٥٧٤ , ٨	(٢٢٠ , ٤)

المصدر: وزارة التخطيط ، وثيقة خطة التنمية الخامسة ، (١٤١٠- ١٤١٥هـ) ، الرياض ، صفحة ١٧٧ .

٣ – ١ – ٩ : سياسات وإجراءات سوق العمل :[1]

لكي يتسنى تحقيق الأهداف المحددة في خطة التنمية الخامسة (١٤١٠– ١٤١٥هـ) الموافق (١٩٩٠– ١٩٩٥م) ، ولضمان تشغيل أعداد متزايدة من القوى العاملة الوطنية بنجاح في مؤسسات القطاع الخاص، فقد وضعت الخطة مجموعة متكاملة من السياسات والإجراءات المتعلقة بسوق العمل في المملكة ودعت إلى تعزيز الجهود الرامية لضمان استمرار تنمية القوى العاملة السعودية من خلال تنفيذ الاجراءات والسياسات الآتية :

أ) تحويل التركيز من التوسع الكمي إلى دعم النوعية في التعليم ، وذلك من خلال الاستمرار في تطوير المناهج الدراسية ونوعية هيئة التدريس ، وإدخال وسائل التقنية الحديثة في عملية التعليم .

ب) إعطاء أولوية قصوى لتنمية القوى العاملة الفنية ، عن طريق استمرار التوسع في التعليم الفني والتدريب المهني، خصوصاً ما فوق المرحلة الثانوية .

جـ) وضع معايير تضمن إعداد نوعية عالية من الخريجين .

د) التركيز بصفة خاصة على تحسين الكفاءة الداخلية لنظام التعليم والتدريب، من خلال العمل على تخفيض معدلات التسرب والرسوب، وزيادة الاستفادة من الموارد المتاحة ، وتوثيق مجالات التنسيق مع الجهات التي توفر خدمات التعليم والتدريب وبين بعضها البعض ، وعلى مختلف المستويات الوطنية والاقليمية والمحلية .

هـ) إنشاء مراكز تعني بتقديم المشورة للطلاب بشأن التخصصات المهنية الملائمة ، ضمن مؤسسات التعليم الثانوي وما فوق الثانوي ومعاهد التدريب . إضافة إلى تقوية الروابط بين أصحاب العمل بالقطاع الخاص،

---

(١) المرجع السابق ، صفحة ١٧٧.

وبين المؤسسات التعليمية والتدريبية ، لضمان توافق خريجي هذه المؤسسات مع متطلبات أصحاب العمل.

و) إعداد هيكل شامل للسياسات ، عن طريق إعداد خطة شاملة لتنسيق عملية تطوير مختلف جوانب نظام التعليم والتدريب وتوسعته .

ز) وضع إطار شامل للسياسات الهادفة إلى تطوير الجامعات على المدى البعيد .

حـ) وضع إطار شامل للسياسات اللازمة لتوسعة برامج التدريب الفني والمهني، خصوصاً للمستوى الثانوي وما فوق الثانوي .

ولتسهيل مهمة التوظيف الفعال للسعوديين الباحثين عن العمل في القطاع الخاص ، اقترحت الخطة السياسات والاجراءات الآتية :

أ) مراجعة الأنظمة واللوائح التي تعني بالعمالة بالشكل الذي يؤدي إلى تحسين كفاءة سوق العمل ، كلما كان ذلك ضرورياً .

ب) وضع أهداف محددة سنوية للاستمرار في تنفيذ أحكام نظام العمل والعمال بحسب متطلبات سوق العمل .

جـ) إعداد خطة سنوية للسعودة ووضع أهداف محددة للحد الأدنى من أعداد السعوديين ، الذين يتعين توظيفهم من قبل مؤسسات القطاع الخاص وبمختلف أحجامها .

د) التوسع في خدمات توظيف المواطنين الباحثين عن عمل في القطاع الخاص، من خلال إنشاء وحدات متخصصة لتزويد السعوديين الباحثين عن عمل في مؤسسات القطاع الخاص بالمشورة والإرشاد حول فرص العمل المتاحة .

هـ) دراسة ووضع الأنظمة مع الجهات ذات العلاقة ، والتي تلزم المقاولين العاملين بعقود حكومية من زيادة اعداد السعوديين، مع الأخذ في الاعتبار التكاليف المترتبة على ذلك، وخاصة في مجالات التشغيل والصيانة.

و) إعداد المعلومات المتعلقة بسوق العمل وتحليلها ، ومن ثم توزيعها بصفة دورية على الباحثين عن العمل وأصحاب العمل والطلاب، على أن تتناول هذه المعلومات موضوعات مثل متوسط الأجور والرواتب حسب المهن، والوظائف الشاغرة حسب المواقع ، وتوقعات فرص العمل لمختلف المهن .

ز) دراسة جدوى تقديم الدعم المناسب لأصحاب العمل في القطاع الخاص، الذين يرغبون في توفير التدريب على رأس العمل في مهن معينة ، وإعادة إحياء أعمال لجنة الإعانات التي تدفع للقطاع الخاص من أجل تشجيعهم على تدريب السعوديين .

ولزيادة مشاركة المرأة السعودية في التنمية الوطنية ، فإنه من الضروري تنفيذ الاجراءات والسياسات الآتية :[(١)]

أ) اعداد خطة سنوية للسعودة تهدف إلى الزيادة التدريجية في عدد السعوديات في القطاع الحكومي .

ب) المراجعة بصفة دورية للوظائف في القطاعين الحكومي والخاص والتي يمكن توظيف النساء فيها وفقاً لمبادئ الشريعة الاسلامية . ونشر هذه المعلومات على نحو واسع من خلال وسائل الاعلام المختلفة .

جـ) دراسة مدى جدوى السماح للنساء بتدريس البنين حتى الصف الرابع في المرحلة الابتدائية .

---

(١) المرجع السابق ، صفحة ١٧٩ .

٣ – ١ – ١٠ : مساهمة المرأة السعودية في سوق العمل :

مقدمة :

ظلت المرأة السعودية بعيدة عن مجالات العمل حتى فترة قريبة ، وعلى التحديد بعد بداية خطة التنمية الخمسية الأولى ١٣٩٠-١٣٩٤هـ (١٩٧٠-١٩٧٤م) [(١)] ، قبل ذلك التاريخ ، كانت الغالبية العظمى من الفرص الوظيفية المتاحة من نصيب الذكور دون الأناث ، وقد كانت البداية متواضعة في بعض الأعمال التعليمية والاجتماعية والطبية ، وبالرغم من ذلك ، فإن هناك مجالات لم تطرقها المرأة بعد بشكل واضح ، فلا تزال بعض الأعمال حكراً على الرجال ، ولازالت تلك الأعمال تمارس بواسطة عمالة اجنبية أيضاً .

وبعد انتشار التعليم في كافة مراحله ، وبعد إدراك المرأة لدورها في التنمية ، بدأت تطرق مجالات عمل محددة في بداية الأمر ، حتى أصبحت تشكل عنصراً هاماً من العمالة الوطنية ، فقد كانت تشير التوقعات بزيادة نسبة معدل النمو السنوي للسعوديات من القوى العاملة خلال خطة التنمية الثالثة (١٤٠٠- ١٤٠٤هـ) (١٩٨٠-١٩٨٤م) إلى (١٠٣٪) سنويا [(٢)] ، ثم ارتفعت نسبة هذه التوقعات إلى (٥٠٢٪) سنوياً خلال خطة التنمية الرابعة (١٤٠٥-١٤٠٩هـ) (١٩٨٥-١٩٨٩م) [(٣)] .

---

(١) بدأت أول خطة خمسية تنموية للملكة العربية السعودية في عام ١٣٩٠ هـ (١٩٧٠م) ، وهى تعتبر انطلاقة التنمية الفعلية للمملكة .

(٢) وزارة التخطيط ، وثيقة خطة التنمية الثالثة ، ١٤٠٠-١٤٠٤ هـ (١٩٨٠-١٩٨٥م) ، الرياض، صفحة ٩٨ .

(٣) وزارة التخطيط ، وثيقة خطة التنمية الرابعة ، ١٤٠٥-١٤٠٩ هـ (١٩٨٥-١٩٨٩م) ، الرياض، صفحة ١٩٩ .

وتفترض توقعات خطة التنمية الخامسة (١٤١٠-١٤١٥هـ) (١٩٩٠-١٩٩٥م) أن معدل النمو المتوسط في السنة من القوى العاملة سوف يصل إلى (٤,٩٪) خلال فترة الخطة [١].

وقد افترضت خطة التنمية الخامسة أن نسبة اسهام المرأة السعودية في القوى العاملة (٥,٥٪) ، بالرغم من أن المرأة السعودية تمثل نصف المجتمع ، حيث بلغت نسبة الأناث السعوديات إلى اجمالي السكان السعوديين (٤٩,٤٩٪) [٢].

ونظراً للزيادة المضطردة في اعداد الخريجات من النساء في جميع مراحل التعليم المختلفة ، ونظراً للوضع الديني والاجتماعي بالمملكة الذي لا يسمح بمساهمة غير منظمة للمرأة في العمل ، فقد شكلت تلك الاعداد من المتخرجات ضغوطاً عديدة في إيجاد فرص عمل لهن ، والاستفادة منهن في برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة .

وقد أدى ذلك إلى اهتمام المسئولين في الدولة بهذه المشكلة ، وصار البحث عن السبل التي عن طريقها يتم تمكين المرأة من المساهمة بشكل أكبر في عملية التنمية ، وفي حدود المحافظة على تعاليم الدين الاسلامي والقيم الاجتماعية . وقد ركزت خطة التنمية الخامسة على إيجاد فرص عمل مناسبة للعمالة النسائية . واعتبرت هذا الموضوع أحد التحديات التي تواجه الخطة ، وخاصة أن النمو في اعداد المتعلمات في مختلف التخصصات يتطابق مع مبدأ الحاجة إلى السعودة في هيكل العمالة .

---

(١) وزارة التخطيط ، وثيقة خطة التنمية الخامسة ١٤١٠-١٤١٥ هـ (١٩٩٠-١٩٩٥م) ، الرياض، صفحة ١٧٣ .

(٢) مصلحة الأحصاءات العامة ، وزارة المالية والاقتصاد الوطني ، مشروع التعداد ، الرياض ، ١٤١٥ هـ .

أهداف خطة التنمية الخامسة في مجال العمالة :

بتحليل البيانات الواردة في خطة التنمية الخامسة (١٤١٠- ١٤١٥هـ) الموافق (١٩٩٠- ١٩٩٥م) عن العمالة الموضحة في الجدول رقم (٨/٣) يتضح ما يلي :

١ - زيادة أعداد المواطنين في سن العمل من ٦٤٢٤.٢ ألف نسمة عام (١٤٠٩/١٤١٠هـ) الموافق (١٩٩٠م) إلى (٧٨٤٦.٧) ألف نسمة عام (١٤١٤/١٤١٥هـ) الموافق (١٩٩٥م) بمعدل نمو إجمالي يبلغ (٢٢.١٤٪) ، ويوزع هذا العدد بواقع (٥٠٪) للذكور، و(٥٠٪) للأناث في سنة الأساس ، مقابل (٥٠.١٪)، (٤٩.٩٪) على التوالي في نهاية سنوات الخطة . ويرجع ثبات هذا التوزيع إلى توقع الخطة معدلا لنمو السكان في سن العمل من الجنسين يبلغ (٤.١٪) .

٢ - زيادة حجم العمالة السعودية من (١٩٢٣.٢) ألف عامل عام (١٤٠٩ /١٤١٠هـ) الموافق (١٩٩٠م) إلى (٢٣٥٧.١) ألف عامل عام (١٤١٤/١٤١٥ هـ) الموافق (١٩٩٥م) ، بمعدل نمو إجمالي خلال الفترة يبلغ (٢٢.٥٪) بما يسمح بزيادة نسبة العمالة الوطنية لاجمالي العمالة المدنية من (٢٩.٩٪) إلى (٣٠٪) بين عامي المقارنة ، نظراً لاستهداف الخطة خفض أعداد العمالة الوافدة بواقع (٢٢٦.٨) ألف عامل، حيث تقوم العمالة السعودية بتعويض (٢٢٠.٢) ألف عامل وإلغاء (٦٦٠٠) فرصة عمل كانت مشغولة بعمالة وافدة قبل البدء في تنفيذ الخطة .

٣ - تعديل الهيكل النوعي للعمالة الوطنية لصالح الاناث باستهداف نمو أعداد العاملات بمعدل (٤.٩٪) سنوياً في المتوسط خلال فترة الخطة ، مقابل (٤.٢٪) معدلا لنمو إجمالي العمالة المدنية، وهو ما سيؤدي لتغير الهيكل

النوعي من (٩١,١٪) للذكور و (٨,٩٪) للأناث عام (١٤٠٩/١٤١٠هـ) إلى (٩٠,٨٪) و (٩,٢٪) على التوالي عام (١٤١٤/١٤١٥هـ) .

٤ - استمرار القطاع الخاص في استيعاب الجانب الأكبر من العمالة المدنية، إذ بلغت نسبة العمالة بهذا القطاع لاجمالي العمالة المدنية (٨٩,١٪) عام (١٤٠٩/١٤١٠هـ)، ومن المتوقع أن تبلغ (٨٩,٤٪) عام (١٤١٤/١٤١٥هـ). ويوضح البيان التالي جدول رقم (٨/٣) الاحصائيات المستخدمة في استخلاص المؤشرات السابقة :

جدول رقم (٨/٣)

أهداف خطة التنمية الخامسة في مجال العمالة المدنية

١٤١٠ - ١٤١٥ هـ الموافق ١٩٩٠-١٩٩٥م

البيان		١٤٠٩/١٤١٠ هـ (١٩٩٠م)			١٤١٤/١٤١٥هـ (١٩٩٥م)		
		ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث	جملة
المواطنون في سن العمل	العدد بالألف	٣٢٢٣,٧	٣٢٠٠,٥	٦٤٢٤,٢	٣٩٣٧,٦	٣٩٠٩,١	٧٨٤٦,٧
	هيكل ٪	٥٠	٥٠	١٠٠	٥٠,١	٤٩,٩	١٠٠
	معدل النمو ٪	-	-	-	٤,١	٤,١	٤,١
العمالة السعودية	العدد بالألف	١٧٥٣,٧	١٦٩,٦	١٩٢٣,٢	٢١٤٢,٠	٢١٥,٠	٢٣٥٧,١
	هيكل ٪	٩١,١	٨,٩	١٠٠	٩٠,٨	٩,٢	١٠٠
	معدل النمو ٪	-	-	-	٤,١	٤,٩	٤,٢
	نسبة السكان في سن العمل ٪	٥٤,٤	٥,٣	٢٩,٩	٥٤,٤	٥,٥	٣٠,٠
العمالة الوافدة	العدد بالألف	-	-	٣٨٤٨,٦	-	-	٣٦٢٨,٢
	معدل النمو ٪	-	-		-	-	(١,٢)
نسبة جملة العمالة	سعوديون ٪	-	-	٣٣,٣	-	-	٣٩,٤
	وافدون ٪	-	-	٦٦,٦	-	-	٦٠,٦
توزيع العمالة تنظيمياً							
القطاع الخاص	٪	-	-	٨٩,١	-	-	٨٩,٤
القطاع الحكومي	٪	-	-	١٠,٩	-	-	١٠,٦

المصدر : وزارة التخطيط ، خطة التنمية الخامسة ، الرياض ، ١٤١٤هـ ، صفحة ١٦٤ ، صفحة ١٧٣.

وتكون أهداف خطة التنمية الخامسة في مجال العمالة على النحو التالي :

- زيادة جملة عدد العاملين من السعوديين خلال سنواتها الخمس بواقع (٩ , ٤٣٣) ألف عامل ، بحيث يكون صافي الزيادة في عدد العمالة الوطنية (٥ , ٢١٣) ألف عامل ، ويتمثل الباقي وقدره (٢ , ٢٢٠) ألف عامل مقابل الاحلال محل العمالة الوافدة .

- خفض جملة عدد العمالة بالاقتصاد السعودي بواقع (٦٦٠٠) فرصة عمل ، وهى عبارة عن فرص العمل التي يتم الغاؤها .

- اسندت الخطة إلى القطاع الخاص استيعاب صافي الزيادة المتوقعة في العمالة والبالغ قدرها (٥ , ٢١٣) ألف عامل .

تطور القوى العاملة النسائية في القطاع الحكومي :

يوضح الجدول التالي رقم (٩/٣) تطور القوى العاملة في المملكة خلال الفترة من ١٤١٠هـ إلى ١٤١٣هـ الموافق (١٩٩٠-١٩٩٣م) وفقاً للتصنيف الوظيفي ، وكذلك عدد العاملين من الرجال والنساء حسب الجنسية (سعودي وغير سعودي) . ونلاحظ من هذا الجدول أن أعلى نسبة تمثيل للمرأة في القطاعات المختلفة تظهر في الوظائف التعليمية ، كما أن أقل نسبة تمثيل في الوظائف الحرفية ، كما يلاحظ الزيادة المضطردة لمساهمة المرأة بين عامي (١٤١٠- ١٤١٣هـ) الموافق (١٩٩٠-١٩٩٣م) .

جدول رقم (٣/٩)

القوى العاملة فى القطاع الحكومى حسب التصنيف الوظيفي

خلال الفترة من ١٤١٠ هـ إلي ١٤١٤ هـ . الموافق من ١٩٩٠ م الي ١٩٩٤ م

التصنيف الوظيفي	الجنسية	عدد العاملين في عام ١٤١٠هـ / ١٩٩٠ م		عدد العاملين في عام ١٤١٣هـ / ١٩٩٣ م		الإجمالى الحالى ١٤١٤ هـ الموافق ١٩٩٤		نسبة الزيادة او النقص	
		رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء
التعليمية	سعوديين	٧٥٦٧٥	٦٣٠٧٣	٩٣٣٩٥	٨٤٣٠٨	١٠١٦٨٦	٩٢٨٨٩	٪ ٣٤,٣٧	٪ ٤٧,٢٧
	غير سعوديين	٤١١٩١	٢٩٥٨٨	٤٨١٣٠	٣٤٤٧٤	٤٨٨٦١	٣٤٩٧٠	٪ ١٨,٦٢	٪ ١٨,١٩
الدبلوماسية	سعوديين	٦٠٨	–	٦٤٠	–	٦٤٥	–	٪ ٦,٠٩	–
	غير سعوديين	–	–	–	–	–	–	–	–
الإداريـة	سعوديين	٣٠٤٣٧	١١٢٢	٣١٦٤٧	١٧١٠	٣٢٠٥٢	٢٠١٨	٪ ٥,٣١	٪ ٧٩,٨٦
	غير سعوديين	١٠٧٣	٩١	٨٩٩	٨٤	٨٠٨	٨١	(٪ ٢٤,٧٠)	(٪ ١٠,٩٩)
الإدارية المعاونة	سعوديين	٣٥٠١٩	٣٩٩٥	٣٤٤٩٧	٣١٥٥	٣٤٤٨٣	٣٢٧٣	(٪ ١,٥٣)	(٪ ١٨,٠٧)
	غير سعوديين	٢٠٥٨	١٦٨	١٧٢٣	٢٠٨	١٦٥٠	٢٠٣	(٪ ١٩,٨٣)	٪ ٢٠,٨٣
العمليـات	سعوديين	١٥٠٣٢	٢٦١	١٨٨٥١	٤٧٣	١٨٩٤١	٤٤٩	٪ ٢٦,٠٠	٪ ٧٢,٠٣
	غير سعوديين	٨٥٦	٣٥	٧١٦	٤٦	٧٩١	٤٦	(٪ ٧,٥٩)	٪ ٣١,٤٣
الثقافيـة	سعوديين	٤٧٨٠	١٩٤٢	٥١٩٦	٢٢٧٠	٥٣٤٩	٢٥٨٩	٪ ١١,٩٠	٪ ٣٣,٣٢
	غير سعوديين	٩٨٧	١٤٣	٩١٧	١٣٠	٨٩١	١٢٥	(٪ ٩,٧٣)	(٪ ١٢,٥٩)
الدينيـة	سعوديين	٥٦٣٧	٥	٥٦٤٥	٥	٥٧٢٥	٤	٪ ١,٥٦	(٪ ٢٠,٠٠)
	غير سعوديين	٢٩	–	٣٠	–	٢٨	–	(٪ ٣,٤٥)	–
الفنيـة	سعوديين	١٩٠٢٠	٢٥٣٣	٢٠٩٧٨	٤٠١٦	٢٠٩٧٢	٣٩٦٥	٪ ١٠,٢٦	٪ ٥٦,٥٣
	غير سعوديين	١٨٥٤٧	٣٠١٨٧	١٦٣٤٨	٣١٨٧٣	١٥٩٣٢	٣١١٣٤	(٪ ١٤,١٠)	٪ ٣,١٤
الحرفيـة	سعوديين	٦٥٦٦	٥٤٦	٦٦١٨	٣٦٩	٦٤٧٠	٣٢٤	(٪ ١,٤٦)	(٪ ٤٠,٦٦)
	غير سعوديين	١٣٣٨	٩٦	١٠٢٢	١٠٦	٩٥٥	١٠٤	(٪ ٢٨,٦٢)	٪ ٨,٣٣
التخصصيـة	سعوديين	٩٦٢٤	١٠٧٤	١١٦١٩	١٤٢١	١٣٩٣٩	١٤٩٨	٪ ٤٤,٨٤	٪ ٣٩,٤٨
	غير سعوديين	١٤١٩٢	٣١١٩	١٤٥٨٨	٣٣٥١	١٤٢٠٥	٣٢٠١	٪ ٠,٠٩	٪ ٢,٦٣

المصدر: الديوان العام للخدمة المدنية ، الإدارة العامة للمعلومات ، الرياض ، ١٤١٤ هـ .

وتتركز الجهات المسئولة عن عمالة المرأة في المملكة العربية السعودية في قطاعين أساسين هما :

– القطاع العام ، ويشمل الوزارات والمصالح الحكومية والمؤسسات العامة .

– القطاع الخاص، ويشمل الشركات والمؤسسات الخاصة في مجالات النشاط الاقتصادي المختلفة وكذلك المدارس الأهلية .

وسوف نوضح ببعض التفصيل دور كل قطاع في توظيف القوى العاملة النسائية بالمملكة .

أولا : القطاع العام :

يعتبر القطاع العام الجهة الرئيسية الموظفة للمرأة ، إذ يستوعب هذا القطاع عددا كبيرا من العاملات، وقد وصل هذا العدد في عام ١٤١٥هـ إلى (١٩٣,٦٩٦) موظفة ، يصل عدد السعوديات إلى (١٢١,٠٤٨) موظفة . ويوضح الجدول رقم (١٠/٣) الجهات الحكومية وعدد السعوديات وغير السعوديات العاملة بها ، ويظهر من الجدول توزيع القوى العاملة النسائية السعودية في الجهات الحكومية بالمملكة عام ١٤١٥هـ .

جدول رقم (٣/١٠)
توزيع القوى العاملة النسائية في الجهات الحكومية
عام ١٤١٥هـ / ١٩٩٥م

الجهة الحكومية	العدد		المجموع
	سعوديات	غير سعوديات	
المراسم الملكية	١	-	١
مكتبة الملك فهد	١	-	١
الحرس الوطني	٧٥١	١٠٩	٨٦٠
	١٤٢	٢٨	١٧٠
وزارة الأعلام	٥٢	-	٥٢
ديوان المراقبة العامة	٤	-	٤
وزارة الخارجية	١١	١	١٢
وزارة الدفاع والطيران	١٣٩٠	٦١٨	٢٠٠٨
وزارة العمل والشئون الاجتماعية	٥٤٤	٧٠	٦١٤
وزارة الداخلية	٢٧٦	٢٦٣	٥٣٩
الإمارات	٣٢	-	٣٢
وزارة المعارف	٧٤٥	٩٥١	١٦٩٦
الرئاسة العامة لتعليم البنات	١٠٥٤١٩	٣٤٨٩٩	١٤٠٣١٨
وزارة المالية	٣١٢	-	٣١٢
وزارة الصحة	٨٨٥١	٣٣٢٤٧	٤٢٠٩٨
وزارة التجارة		١	١
وزارة العدل	١	-	١
الرئاسة العامة لهيئات الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر	١	-	١
وزارة التخطيط	١٤	-	١٤
الجامعات	١٩٨٦	٢٤٤٠	٤٤٢٦
الرئاسة العامة لشئون الحرمين الشريفين	١٣٠	-	١٣٠
الديوان العام للخدمة المدنية	٩٠	-	٩٠
هيئة الرقابة والتحقيق	٣	-	٣
وزارة البرق والبريد والهاتف	٨٤	-	٨٤
معهد الادارة العامة	٦٠	٧	٦٧
المؤسسة العامة لخطوط السكة الحديدية	-	١	١
المؤسسة العامة للبترول والمعادن	١	-	١
الخطوط الجوية العربية السعودية	١	-	١
الهيئة العربية للمواصفات والمقاييس	٤	-	٤
وزارة الشئون البلدية والقروية	١٣٩	٨	١٤٧
المؤسسة العام للتعليم الفني والتدريب المهني	٣	٥	٨
المجموع الكلي	١٢١٠٤٨	٧٢٦٤٨	١٩٣٦٩٦

المصدر : الديوان العام للخدمة المدنية، الادارة العامة للمعلومات ، الرياض ، ١٤١٥هـ .

زيادة جاذبية العمل الحكومي للعمالة الوطنية :

تعمل العمالة الوطنية وخاصة المؤهلة منها للبحث عن وظائف بأجهزة الدولة المختلفة ، أو مؤسسات القطاع العام، لما تحققه من ميزات تتمثل أهمها فيما يلي :

١ – ارتفاع متوسط الأجر بالادارة الحكومية ومؤسسات القطاع العام عن المتوسط المناظر بمنشآت القطاع الخاص، حيث يعامل العاملون بهذه الجهات من خلال جدول الأجور المقرر بنظام الخدمة المدنية، والذي يراعى التغيرات في مستوى معيشة العامل .

٢ – استقرار أطر العمل الحكومي والعام بما لا يجعل العامل يتوقع الاستغناء عنه حالة مواجهة المنشأة الخاصة بظروف غير مواتية، تدفع صاحبها إلى خفض النشاط أو إيقافه .

٣ – انخفاض مستوى الجهد المطلوب بذله من العامل في الوظيفة الحكومية أو العامة، مقارنة بالجهد المطلوب بذله في وظيفة مناظرة بالقطاع الخاص .

٤ – مجاراة بعض العادات الاجتماعية التي تؤكد على احترام الوظيفة الحكومية أو العامة أكثر من احترام العمل بالمنشآت الخاصة .

٥ – عدم قدرة القطاع الخاص على تحمل الأجور المرتفعة التي يطلبها العامل السعودي مقابل تخليه عن طلب الوظيفة في الدوائر الحكومية أو القطاع العام والاتجاه للعمل في القطاع الخاص .

٦ – انخفاض عدد ساعات العمل بالقطاع الحكومي مع كثرة عدد أيام الأجازات السنوية والرسمية .

ثانيا : القطاع الخاص :

يشكل القطاع الحكومي - كما سبق الذكر - عامل جذب لغالبية النساء ، بينما لم يجذب القطاع الخاص المرأة للدخول في عمليات استثمار مدخراتها ، أو قوة عملها على الرغم من أن خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالمملكة أوكلت للقطاع الخاص دوراً رائداً في تطوير جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية .

إن دخول المرأة للعمل في القطاع الخاص السعودي في الوظائف المناسبة لها ووفق مبادئ الدين الإسلامي ودون الاختلاط بالرجال، يعني دعماً اقتصادياً واجتماعياً كبيراً ، فهو يساعد إلى حد كبير في تسريع وتطوير النشاط الاقتصادى ، وتساهم المرأة في بعض الانشطة بالقطاع الخاص مثال ذلك في مجال التعليم الأهلي ، فهى تعمل معلمة أو إدارية أو مشرفة، خاصة وقد صدرت توجيهات ملكية بأن تكون مديرة المدرسة الأهلية سعودية الجنسية، وذلك رغبة من الجهات العليا في فتح المجال أمام المرأة السعودية للمساهمة في أعمال القطاع الخاص ، وكذلك الاشراف على التعليم الأهلي وفقاً للسياسة العامة للتعليم . وقد بلغ عدد المدارس الأهلية (٩٢١) مدرسة للعام الدراسي الحالي ١٤١٥هـ . موزعة على مختلف مناطق المملكة يدرس فيها(١١٤ ,٦٦٤) طالبة ، يقوم بالاشراف عليهن وتعليمهن (١٠ ,٩٦٧) معلمة وإدارية .

وفي قطاع البنوك ، فإن الخطوة التي نفذتها البنوك في المملكة بافتتاح فروع نسائية لمساعدة المرأة على تدبير أمورها الاقتصادية قد أتاح الفرصة لبعض السعوديات للعمل في تلك البنوك .

ويوضح الجدول رقم (١١/٣) توزيع القوى العاملة النسائية بالقطاع الخاص على المهن المختلفة خلال الفترة من ١٤٠٩هـ إلى ١٤١٣هـ الموافق ١٩٨٩-١٩٩٣م ، ويتضح من هذا الجدول انخفاض اعداد العمالة النسائية في مجالات الادارة وأعمال البيع ، والزراعة وتربية الحيوان ، والمهن الميكانيكية الأساسية المساعدة .

جدول رقم (١١/٣)

توزيع القوى العاملة النسائية بالقطاع الخاص على المهن المختلفة بين السعوديات وغير السعوديات

خلال الفترة من ١٤٠٩ هـ ـــ ١٤١٣ هـ الموافق ١٩٨٩ م ـــ ١٩٩٣ م

المهنة	عام ١٤٠٩ هـ ١٩٨٩ م		عام ١٤١٣ هـ ١٩٩٣ م		نسبة الزيادة أو النقص	
	سعودية	غير سعودية	سعودية	غير سعودية	سعودية	غير سعودية
الأخصائيون والأطباء	١١٧	٥٢٩٦	١٨٢	٨١٦١	٪٥٥,٥٦	٪٥٤,١٠
أصحاب المهن العلمية والفنية ومن إليهم	٥٧٥	٩٥٩	١٠٤٧	١٥١٢	٪٨٢,٠٩	٪٥٧,٦٦
المديرون والإداريون ومديروا الأعمال	٤٠	١٨	٥٤	٢٩	٪٣٥,٠٠	٪٦١,١١
القائمون بالأعمال الكتابية	٤٦٨	٨٨١	٩٨٦	١٧٢١	٪١١٠,٦٨	٪٩٥,٣٥
القائمون بأعمال البيع	٦	٩	١٤	١٨	٪١٣٣,٣٣	٪١٠٠,٠٠
العاملون بالخدمات	٤٨٠	٢٦٦٢	٧٧٦	٣٦٦٢	٪٦١,٦٧	٪٣٧,٥٧
العاملون في الزراعة وتربية الحيوان والصيد	—	—	١	٢	—	—
مهن عمليات صناعية وكيميائية وصناعات غذائية	٦٥	١٢٥	١١١	١٢٠	٪٧٠,٧٧	(٪٤,٠٠)
المهن الميكانيكية الأساسية المساعدة	٤	٥١	١٠	٧٠	٪١٥٠,٠٠	٪٣٧,٢٥
عمال العمليات الإنتاجية الآخرون	٦٦١٩	٩٥٩٣	٨٠٧٦	١٠١٧٤	٪٢٢,٠١	٪٦,٠٦
الإجمالي	٨٣٧٤	١٩٥٩٤	١١٢٥٧	٢٥٤٦٩	٪٣٤,٤٣	٪٢٩,٩٨

المصدر: الديوان العام للخدمة المدنية ، الإدارة العامة للتخطيط والقوى العاملة ، الرياض ، ١٤١٥ هـ.

ويتضح مما سبق ضآلة نسبة العمالة النسائية في القطاع الخاص ، ومن المهم العمل على جذب المرأة لمجالات العمل والاستثمار في القطاع الخاص، وأن يتم اعداد الخطة المناسبة للتعليم والتدريب المهني وكذلك مجالات الاستثمار للمرأة في القطاع الخاص .

٣-٢ : سياسة التعليم والتدريب للفتاة السعودية :

٣-٢-١ : سياسة تعليم الفتاة السعودية :

٣-٢-١-١ : بداية تعليم الفتاة في المملكة :

لم يقتصر اهتمام المملكة العربية السعودية على تعليم البنين ، بل اهتمت بتعليم الفتاة أيضاً ، فالمرأة بحاجة إلى تعلم كل ما يلزمها في حياتها ويهم مجتمعها من أمور دينها ودنياها ، بما يتلاءم مع طبيعتها ، وينسجم مع أهداف الشريعة الإسلامية، فالمملكة منذ توحيدها عام ١٣٥١هـ الموافق ١٩٣٢م على يد الملك عبدالعزيز آل سعود - طيب الله ثراه - اهتمت بالتعليم ، وقبل عام ١٣٨٠هـ (١٩٦٠م) لم يكن هناك جهاز حكومي يشرف على تعليم البنات، حيث كان هذاالنوع من التعليم مقصوراً على الكتاتيب والمدارس الأهلية التي قامت بمبادرات فردية، إلى أن رأت الدولة أن الوقت قد حان لإتاحة الفرصة أمام الفتاة السعودية لكي تنهل من ينابيع العلم والثقافة .

وصدر الأمر السامي يوم الخميس ١٣٧٩/٤/٢٠هـ الموافق ١٩٥٩/١٠/٢٢م القاضي بفتح مدارس لتعليم البنات بالمملكة ، وفق ضوابط معينة تحت إشراف جهاز رسمي باسم الرئاسة العامة لتعليم البنات، وتتلخص هذه الضوابط بما يلي :

١ - أن يكون فتح هذه المدارس لتعليم العلوم الدينية وغيرها من العلوم التي تتمشى مع العقيدة الإسلامية .

٢ - تشكيل هيئة تحت إشراف سماحة المفتي - آنذاك - الشيخ محمد بن إبراهيم آل الشيخ - يرحمه الله - لتنظيم هذه المدارس وما سبق فتحه من قبل، ووضع برامجها ومراقبة سيرها .

٣ - اختيار المعلمات ممن يتحقق فيهن حسن العقيدة وصدق الإيمان.

وفي ضوء هذه الضوابط قامت الرئاسة العامة لتعليم البنات بمسؤولياتها ابتداء من العام التالي ١٣٨٠هـ (١٩٦٠م) إيذاناً ببدء تعليم البنات بالمملكة تعليماً نظامياً .

وبدأت مسيرة تعليم البنات في المملكة في خطواتها الأولى المتأنية تظللها رعاية الله ، ويحدوها اهتمام المسؤولين إلى أن وسعت تلك المسيرة خطاها أفقياً من حيث انتشار المدارس في جميع المدن ومعظم القرى، ورأسياً من حيث تأمين التعليم لأكبر عدد ممكن من الطالبات في مختلف المراحل الدراسية ، حتى اكتملت بنيته الأساسية بالمرحلة الجامعية وما بعدها ، مع دعمه بما يلزمه من إمكانات بشرية وفنية، وتجهيزات مادية ، وفي ظل سياسة تعليمية رسمتها الدولة لكل من البنين والبنات .

٤-٢-١-٢ : نظام تعليم البنات في المملكة وأنواعه :

ينقسم نظام تعليم البنات الى المراحل والأنواع التالية :

أ) **دور الحضانة ورياض الأطفال :**

وهي تمثل المرحلة الأولية من مراحل التربية ، وتتميز بالرفق في معاملة الأطفال وتوجيههم ، ويتم فيها تهيئة الطفل بالتنشئة الصالحة المبكرة لاستقبال أدوار الحياة التالية على أساس سليم .

ب) **التعليم العام ويشمل :**

١ - **المرحلة الابتدائية :**

ومدة الدراسة بها ست سنوات ، وهي القاعدة التي يرتكز عليها إعداد الناشئة للمراحل التالية من حياتهم ، وهي مرحلة عامة تشمل بنات المملكة

جميعاً، وتعمل على تزويدهن بالأساسيات من العقيدة الصحيحة والاتجاهات السليمة، والخبرات والمعلومات والمهارات اللازمة لنموهن نمواً متكاملاً في كافة جوانب شخصياتهن روحياً وعقلياً وجسمياً واجتماعياً ونفسياً .

٢ – **المرحلة المتوسطة :**

ومدة الدراسة بها ثلاث سنوات تلي المرحلة الابتدائية ، وهي مرحلة ثقافية عامة غايتها تربية الفتاة تربية إسلامية، شاملة لعقيدتها وعقلها وجسمها وخلقها، يراعى فيها نموها وخصائص التطور الذي تمر به . وهي تعدها للمراحل التالية من التعليم والحياة ، من خلال تزويدها بالمعلومات والمعارف والمهارات والخبرات المناسبة .

٣ – **المرحلة الثانوية :**

ومدة الدراسة بها ثلاث سنوات بعد المرحلة المتوسطة ، ولها طبيعتها الخاصة من حيث سن الطالبات وخصائص نموهن فيها.

وهذه المرحلة تضم فروعاً مختلفة ، تلتحق بها من أنهت المرحلة المتوسطة بنجاح وفق الأنظمة التي تضعها الجهات المختصة وتشمل : الثانوية العامة، ومعاهد إعداد المعلمات الثانوية ، وما يستحدث في هذا المستوى .

جـ) **مدارس تحفيظ القرآن الكريم :**

وهي مدارس موازية لمدارس التعليم العام بمراحله المختلفة (الابتدائي – المتوسط – الثانوي) ومدة الدراسة بها هي المدد ذاتها الخاصة بمراحل التعليم العام (ست سنوات للابتدائي ، وثلاث سنوات للمتوسط ، وثلاث سنوات للثانوية) وهي تعني بحفظ القرآن الكريم ، ودراسة علومه ، قياماً بالواجب الإسلامي في الحفاظ على الوحي وصيانة تراثه .

جـ) مدارس مكافحة الأمية وتعليم الكبيرات :

وهذه المدارس تتيح للكبيرات – ممن تجاوزن سن القبول بالمدرسة الابتدائية – تلقي المعلومات والمعارف والخبرات المناسبة ، التي تساعد على تنمية حب الله وتقواه في قلوبهن، إضافة إلى تعلم القراءة والكتابة ومبادئ الحساب، وتوعيتهن التوعية العامة بشؤون الحياة.

هـ) معاهد المعلمات الثانويةوالكليات المتوسطة :

وهذه مؤسسات تربوية تعد خريجاتها إعدادًا علمياً ومسلكياً، وفق خطط ومناهج دراسية وافية للقيام بمهمة التدريس في المرحلة الابتدائية ورياض الأطفال .

والدراسة بها على مستويين :

١ – معاهد المعلمات الثانوية :

ومدة الدراسة بها ثلاث سنوات بعد المرحلة المتوسطة، تحصل الخريجة بعدها على شهادة ثانوية معاهد المعلمات ، الذي يؤهلها للتدريس بمدارس المرحلة الابتدائية.

٢ – الكليات المتوسطة :

وهي مستوى أعلى في الإعداد والتأهيل العلمي والمسلكي ، تلتحق بها الطالبات بعد إتمام دراساتهن في المرحلة الثانوية أو معاهد إعداد المعلمات الثانوية ، تمنح خريجاتها درجة الدبلوم في التربية لمن درست عامين .

و) التعليم العالي :

وهو مرحلة تالية للتعليم الثانوي ، هذا النوع من التعليم هو بمثابة مرحلة التخصص العلمي في كافة أنواعه ومستوياته، رعاية لذوات الكفاءة والنبوغ، وتنمية لمواهبهن وسداً لحاجات المجتمع المختلفة في حاضره ومستقبله ، وتمنح الخريجة درجة البكالوريوس في التربية أو الآداب أو العلوم أو الخدمة الاجتماعية بعد دراسة أكاديمية لمدة أربع سنوات .

ز) التعليم الأهلي :

وهو يعاون المدارس الحكومية في أداء رسالتها ، ويحظى التعليم الأهلي بدعم وتشجيع من الدولة في كافة مراحله، بدءًا من الحضانة ورياض الأطفال ، وانتهاءً بالمرحلة الثانوية. وهو يخضع لإشراف الجهات التعليمية المختصة فنيًا وإدارياً ، إضافة إلى حصوله على دعم مادي ومعنوي من الدولة لتوفير الشروط الصحية والفنية المناسبة للمدارس التابعة لها .

حـ) التعليم والتدريب المهني :

وهذا النوع من التعليم يهدف إلى تأهيل الفتيات وإعداد اللائي لم تمكنهن ظروفهن من مواصلة الدراسة ، بالإعداد المهني الذي يساعدهن على الاستفادة من وقت فراغهن ، وكسب الرزق والاتجاه إلى ما يفيد ويعود عليهن وعلى أسرهن بالنفع، وعلى مجتمعهن بالخير، وذلك من خلال إكسابهن المعلومات والمهارات والخبرات اللازمة في أشغال الإبرة والتفصيل لإتقان المهنة ومن ثم ممارستها .

وسوف نتحدث بالتفصيل عن التعليم والتدريب المهني فيما بعد .

٣-٢-١-٣ : التطور الكمي :

أخذت الرئاسة العامة لتعليم البنات على عاتقها مسئولية النهوض بمستوى تعليم الفتاة، والحرص على توفير الفرص التعليمية لها في جميع مناطق المملكة، ولذلك عملت على تطوير أجهزتها الإدارية والتربوية والفنية والإنشائية ، منذ توليها هذه المسئولية حتى الآن .

والمتتبع لتعليم البنات، يدرك أنه يسير بخطى واسعة كماً وكيفاً ، وذلك بفضل الله ، ثم بفضل الدعم السخي الذي تقدمه حكومة المملكة العربية السعودية .

والجدول رقم (١٢/٣) يوضح ملامح التطور الكمي لاعداد الطالبات في مختلف المراحل التعليمية فقد وصل عدد الطالبات عام ١٣٨٠هـ (١٩٦٠م) إلى (٥٢٠١) طالبة، وارتفع هذا العدد مع بداية خطة التنمية الأولى عام ١٣٩٠/ ١٣٩١هـ (١٩٧٠م) إلى (١٣٦٠٢٣) طالبة، منهن (١٢٤٩٣٣) طالبة سعودية ونسبة الزيادة (٩١.٩٪) .

ومع بداية خطة التنمية الثانية عام ١٣٩٥/١٣٩٦هـ (١٩٧٥م) بلغ عدد الطالبات (٣٢٨٦١٩) طالبة، منهن (٢٩٣١٩٤) طالبة سعودية بنسبة (٨٩.٢٪) وبزيادة عن بداية خطة التنمية الأولى قدرها (١٩٢٥٩٦) طالبة، منهن (١٦٨٢٦١) طالبة سعودية ونسبة الزيادة (١٤٢٪) (١).

ومع بداية خطة التنمية الثالثة ١٤٠٠/١٤٠١هـ (١٩٨٠م) بلغ عدد الطالبات (٥٢٣٦٠٩) طالبة ، منهن (٤٤٥٧٥٨) طالبة سعودية بنسبة (٨٥.١٪) وبزيادة عن بداية خطة التنمية الثانية قدرها (١٩٤٩٩٠) طالبة، منهن (١٥٢٥٦٤) طالبة سعودية ونسبة الزيادة (٥٩.٣٪) .

بينما بلغ عدد الطالبات مع بداية خطة التنمية الرابعة ١٤٠٥/١٤٠٦هـ (١٩٨٥م) (٨٥٨٦٣٥) طالبة ، منهن (٧٠٨٨٣٢) طالبة سعودية بنسبة (٨٢.٦٪) وبزيادة عن بداية خطة التنمية الثالثة قدرها (٣٣٥٠٢٦) طالبة، منهن (٢٦٣٠٧٤) طالبة سعودية ونسبة الزيادة (٦٤٪).

ومع بداية خطة التنمية الخامسة عام ١٤١٠/ ١٤١١هـ (١٩٩٠م) وصل عدد الطالبات إلى (١٢٤٧٤٩٨) طالبة ، منهن (١٠٤٢٦٠١) طالبة سعودية بنسبة (٨٣.٦٪) وبزيادة عن بداية خطة التنمية الرابعة قدرها (٣٨٨٨٦٣) طالبة، منهن (٣٣٣٧٦٩) طالبة سعودية ونسبة الزيادة (٤٥٪).

وفي نهاية العام الرابع لخطة التنمية الخامسة ١٤١٤هـ (١٩٩٤م) وصل عدد الطالبات إلى (١٥٢٧٦٧١) طالبة، منهن (١٣٠٥٠٩١) طالبة سعودية بنسبة (٨٥.٤٪) وبزيادة عن بداية خطة التنمية الخامسة قدرها (٢٨٠١٧٣) طالبة ، منهن (٢٦٢٤٨٩) طالبة سعودية ونسبة الزيادة (١٨.٣٪) .

---

(١) المقصود بنسبة الزيادة المذكورة هى نسبة الزيادة في الإجمالي العام لعدد الطالبات .

جدول رقم (٣/١٢)

اعداد الطالبات منذ نشأة الرئاسة العامة لتعليم البنات حتى عام ١٤١٣ هـ(١٩٩٣م)

(في جميع مراحل التعليم الحكومي)

م	المراحل / العام الدراسي		بداية تعليم البنات ١٣٨٠/١٣٨١هـ ١٩٦٠/١٩٦١م	بداية خطة التنمية الأولي ١٣٩٠/١٣٩١هـ ١٩٧٠/١٩٧١م	بداية خطة التنمية الثالثة ١٤٠٠/١٤٠١هـ ١٩٨٠/١٩٨١م	بداية خطة التنمية الخامسة ١٤١١هـ (١٩٩٠م)	العام الرابع لخطة التنمية الخامسة ١٤١٤هـ (١٩٩٤م)
١	دور الحضانة		–	–	٢٠٢	١١٦٨	١٢٥٩
٢	رياض الأطفال		–	–	٢٠٦٧	١١٩٠٥	١٦٩٢٩
٣	إبتدائي		٥١٨٠	١٢٧١٣١	٣٤٤٣٦٣	٧٩٢١٣٥	٩٠٩٠٢٤
٤	متوسط		–	٧٨٦١	٨٥٥٣٠	٢٣٧١٣٨	٣١٨٦٦٣
٥	ثانوي		–	٥٥٠	٣٢٨٣٥	١٢٧٨٥٠	١٦٤٤٧٠
٦	تحفيظ القرآن الكريم	إبتدائي	–	–	٥٦١	٩٦٠٩	١٥٥٠٤
		متوسط	–	–	–	١٠٦٨	٢٤٧٤
		ثانوي	–	–	–	٤٢٤	٨٥٩
٧	معاهد المعلمات الثانوية		٢١	٤٨١	١٠٠٦١	٨٠٢٦	١٨٧٨٢
٨	كليات متوسطة		–	–	٨٣٩	٧٠٧٣	١٤٢٨٣
٩	التعليم الخاص **		–	–	–	–	١٥٨٩
١٠	محو الأمية وتعليم الكبيرات		–	–	٤٦٠٢٥	٤٩٥٦٩	٦٢٤٠٢
١١	مراكز التعليم والتدريب المهني		–	–	١١٢٦	١٤٥٣	١٤٣٣
–	الإجمالي العام		٥٢٠١	١٣٦٠٢٣	٥٢٣٦٠٩	١٢٤٧٤٩٨	١٥٢٧٦٧١
١٢	تعليم عال *		–	٨٠	٥٣٠٨	٢٣٢٥٤	٤٢٦٠٩

* تشرف عليه الرئاسة العامة لتعليم البنات وهناك خمس جامعات لديها دراسات جامعية للبنات .

** نقل للرئاسة العامة لتعليم البنات اعتباراً من عام ١٤١٤هـ (١٩٩٤م) من وزارة المعارف .

المصدر : الرئاسة العامة لتعليم البنات ، تعليم البنات في المملكة العربية السعودية خلال اثنين وثلاثين عاماً ، ١٤١٢هـ ، صفحة ٣٩ ، التقرير السنوي ، الرياض ، ١٤١٤هـ (١٩٩٤م) .

٣-٢-٢ : التعليم والتدريب المهني للفتيات :

انطلاقا مما يحظى به التعليم والتدريب المهني من مكانة كبيرة في حياة الأمم بمختلف أنظمتها، ومن اهتمام وعناية بجميع الدول النامية لما له من دور هام وفعال في تحقيق التنمية الشاملة . فقد أولت سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية عناية خاصة بهذا النوع من التعليم من منظور التخطيط والطموحات نحو تحقيق مستقبل أفضل لهذا المجال وبالتالي للمجالات التنموية الشاملة .

ويعتبر التعليم والتدريب المهني للفتيات من الأنشطة التي تقوم بها الرئاسة العامة لتعليم البنات بالمملكة ، ويتوقع ان يشكل محوراً رئيساً في برامجها وخططها المتطورة لكونه أكثر أنواع التعليم تأثيراً على التنمية الاقتصادية والاجتماعية وايضاً لكونه المنطلق الأساسي لإعداد الكوادر المهنية النسائية ضمن برامج وخطط تهدف إلى إدماج المرأة في التنمية الشاملة من خلال دراسة وتقدير الواقع ومعطياته في إطار ما تتيحه الامكانات وبما يتلاءم وفطرة الفتاة المسلمة، ويساعد على توجيه مسار مشاركتها الفعالة بدرجات متزايدة نحو توسيع فرص التعليم والعمل للمرأة بصورة متكافئة تجعل ادماجها أخذاً وعطاءً وجهداً واستمتاعاً .

ويعتبر التدريب على التفصيل والخياطة أولى الخطوات نحو التعليم والتدريب المهني، وكانت فكرة إنشاء مراكز للتدريب على التفصيل والخياطة من منطلق ضرورة ايجاد فرص عمل لمن لم تمكنهن ظروفهن من مواصلة دراستهن. وأهمية توجيه السلوك وإكساب المهارات في إحدى المجالات التي تتوافق وطبيعة المرأة وبالتالي تسهم في تحسين أوضاعها ومن ثم في عمليات التنمية .

وتقوم مراكز التفصيل والخياطة بمنح شهادة مهنية ، ومدة الدراسة بهذه المراكز سنتان، وتقبل فيها الحاصلات على شهادة المرحلة الابتدائية أو ما يعادلها (ابتدائية محو أمية) كحد ادنى للفئات العمرية التي بلغت سن (١٦) سنة إلى سن (٣٥) سنة ممن لم يحالفهن الحظ لمواصلة تعليمهن . ويعتبر هذا النوع من التعليم والتدريب بتكاثر الملتحقات به عاملاً اساسياً في التقليل من الاعتماد على الجهد البشري الأجنبي وبالتالي الحد من استقدام الرجال العاملين في هذا المجال .

التطور الكمي لمراكز التفصيل والخياطة :

- تم افتتاح أول مركزين في عام (١٣٩٢-١٣٩٣هـ) الموافق (١٩٧٢-١٩٧٣م) يضمان عشرة فصول .
- في عام (١٣٩٥-١٣٩٦هـ) الموافق (١٩٧٥- ١٩٧٦م) زاد عددها إلى أربعة مراكز تضم (٢٢) فصلاً .
- من ثم بدأ التوسع في افتتاح تلك المراكز وانتشرت تلبية لحاجة المجتمع فبلغ عددها في عام ١٤١٠هـ (١٩٩٠م) (٢٢) مركزاً تدرس فيها (١٥٣٢) دارسة يتلقين التدريب في (١٢٧) فصلا وورشة : وتحت اشراف (٢١٦) مدربة من شاغلات الوظائف التعليمية والتدريبية .
- في عام ١٤١١هـ (١٩٩٢م) بلغ عدد هذه المراكز (٢٢) مركزًا تضم (١٣٠) فصلاً وورشة وبلغ عدد الطالبات (١٤٥٣) يتلقين تدريبهن تحت إشراف (٢٥٤) مدربة من شاغلات الوظائف التعليمية إضافة إلى (٢٩) إدارية متفرغة. وقد بلغ عدد الخريجات في عام ١٤١١هـ (١٩٩١م) (٥٩٨) خريجة مقابل (٥٤٧) خريجة في عام ١٤١٠هـ (١٩٩٠م) .

وجدول رقم (١٣/٣) يوضح التطور الكمي للتعليم والتدريب المهني منذ عام ١٣٩٦/٩٥هـ (١٩٧٦/١٩٧٥م) إلى عام ١٤١٣هـ (١٩٩٣م).

جدول رقم (١٣/٣)

تطور التعليم والتدريب المهني للفتاة عن الفترة من عام ١٣٩٥ إلى عام ١٤١٣هـ

الموافق ١٩٧٥م إلى عام ١٩٩٣م

الأعوام / البيان	١٣٩٦/١٣٩٥ هـ ١٩٧٦/١٩٧٥م	١٤١٠ هـ ١٩٩٠ م	١٤١١ هـ ١٩٩١ م	١٤١٢ هـ ١٩٩٢ م	١٤١٣ هـ ١٩٩٣ م	نسبة الزيادة
المراكز	٤	٢٢	٢٢	٢٣	٢٥	٥٢٥٪
الفصول والورش	٤٦	١٢٧	١٣٠	١٢٣	١٤١	٢٠٦,٥٢٪
الطالبات المسجلات	٤٧٩	١٥٣٢	١٤٥٣	١٥٠٢	١٦٠٢	٢٣٤,٤٥٪
الخريجات	٢٣٤	٥٤٧	٥٩٨	٥٠٩	٦٢٨	١٦٨,٣٨٪
شاغلات الوظائف التعليمية	٤٧	٢١٦	٢٥٤	٢٨٦	٣٢٨	٥٩٧,٨٧٪

المصدر : الرئاسة العامة لتعليم البنات، ورقة العمل المقدمة للقاء السنوي للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، الرياض ، ١٤١٥هـ ، صفحة ٩ .

وقد صدر قرار مجلس القوى العاملة باسناد مهام التعليم الفني والتدريب المهني للبنات إلى الرئاسة العامة لتعليم البنات وذلك تحت رقم م٦/٣٢/١٤١١هـ في ١٤١١/١١/١٧هـ (١٩٩١م) ورقم م٧/٣٢/١٤١١هـ في ١٤١١/١١/٧هـ (١٩٩١م) بعد جهد متواصل من الرئاسة العامة لتعليم البنات لإناطة الإشراف على هذا النوع من التعليم والتدريب للرئاسة لتشمل كافة مرافقه في المجالات المختلفة التي تتفق وطبيعة الفتاة من جهة وحاجة الأسرة والمجتمع من جهة أخرى.

وفي عام ١٤١٢هـ (١٩٩٢م) :

بلغ عدد المراكز (٢٣) مركزًا تضم (١٢٣) فصلا وورشة ، وبلغ عدد المسجلات (١٥٠٢) طالبة والخريجات (٥٠٩) خريجة .

وقد صدر القرار الاداري رقم (١/٤٢٣) وتاريخ٢٠/٤/١٤١٢هـ بتعديل مسمى (إدارة التعليم الفني) والتي كانت تشرف على مراكز التفصيل والخياطة بالرئاسة العامة لتعليم البنات إلى (الإدارة العامة للتعليم والتدريب المهني) ومسمى (مراكز التدريب على التفصيل والخياطة) إلى (مراكز التعليم والتدريب المهني) .

ومن هذا المنطلق فإن عام ١٤١٢هـ (١٩٩٢م) يعتبر بداية التطوير لانطلاقة جديدة في تنمية وتوسيع هذاالنوع من التعليم والتدريب وتحديد أهداف طموحه لتطويره .

وفي عام ١٤١٣هـ (١٩٩٣م) :

- بلغ عدد المراكز (٢٥) مركزًا تضم (١٤١) فصلا وورشة موزعة على مناطق المملكة، حيث بلغ عدد المسجلات (١٦٢٠) طالبة يتلقين تعليمهن وتدريبهن تحت إشراف هيئة من شاغلات الوظائف التعليمية عددها (٣٢٨) موظفة . وقد بلغ مجموع من حصلن على شهادة تلك المراكز (مراكز التدريب على التفصيل والخياطة سابقا) منذ نشأتها وحتى عام ١٤١٣هـ الموافق ١٩٩٣م (٨٠٤١) خريجة بعضهن يعملن في الرئاسة كمدربات أو مساعدات مدربات في مراكز التفصيل والخياطة .

يوضح الجدول رقم (١٥/٣) تطور نمو مراكز التعليم والتدريب المهني بالمملكة منذ نشأتها عام (١٣٩٣/٩٢هـ) (١٩٧٢م) حتى عام١٤١٣هـ (١٩٩٣م):

جدول رقم (١٤/٣)

مراكز التعليم والتدريب المهني للفتيات منذ نشأتها عام ١٣٩٣/٩٢ هـ حتى عام ١٤١٣هـ

(الموافق ١٩٧٣/٧٢م حتى عام ١٩٩٣م)

البيان / الأعوام	مراكز	فصول	طالبات	شاغل الوظائف		
				الادارية	التعليمية	المجموع
١٣٩٣/٩٢هـ	٢	١٠	١٣٧	٤	١٠	١٤
١٣٩٤/٩٣هـ	٤	٣٣	٣٩٦	١٠	٢٢	٣٢
١٣٩٥/٩٤هـ	٤	٤٣	٥٠٥	١٢	٤٨	٦٠
١٣٩٦/٩٥هـ	٤	٤٦	٤٧٩	١٢	٤٧	٥٩
١٣٩٧/٩٦هـ	٤	٤٦	٤٢٨	١٣	٥٩	٧٢
١٣٩٨/٩٧هـ	٥	٥١	٦٠٣	١٤	٧٨	٩٢
١٣٩٩/٩٨هـ	٧	٦٣	٧٠٥	١٩	٩٢	١١١
١٤٠٠/٩٩هـ	٩	٧٩	٨٦٠	٢٩	٩٧	١٢٦
١٤٠١/٤٠٠هـ	١١	٩٨	١١٢٦	٤٣	١٠٩	١٥٢
١٤٠٢/٤٠١هـ	١٢	١٠١	١٢٨٩	٤٢	١٧٣	٢١٥
١٤٠٣/٤٠٢هـ*	١٢	٨٨	١١٩٨	٣٦	١٨٧	٢٢٣
١٤٠٤/٤٠٣هـ*	١٥	١١٢	١٢٨٤	٤٧	١٩٥	٢٤٢
١٤٠٥/٤٠٤هـ*	١٥	١٠٧	١١٩٩	٤٣	١٨١	٢٢٤
١٤٠٦/٤٠٥هـ	٢٠	١٢١	١٢١٦	٢٨	٢١٥	٢٤٣
١٤٠٧/٤٠٦هـ	٢٠	١٢٠	١٣٨٧	٣٢	٢٠٩	٢٤١
١٤٠٨/٤٠٧هـ	٢٢	١٢٣	١٤٤٦	٣٠	٢٤١	٢٤١
١٤٠٩/٤٠٨هـ	٢٢	١٢٤	١٤٦٢	٣٠	٢٤٧	٢٧٧
١٤١٠/٤٠٩هـ	٢٢	١٢٧	١٥٣٢	٢٨	٢٣٩	٢٦٧
١٤١١ هـ	٢٢	١٣٠	١٤٥٣	٢٩	٢٥٤	٢٨٣
١٤١٢ هـ	٢٣	١٢٣	١٥٠٢	٢٩	٢٥٥	٢٨٤
١٤١٣ هـ	٢٥	١٤١	١٦٢٠	٣٠	٢٩٨	٣٢٨

المصدر : الرئاسة العامة لتعليم البنات ، ورقة العمل المقدمة للقاء السنوي للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، الرياض ، ١٤١٥هـ ، صفحة ٣٣

ملاحظة : شاغلات الوظائف التعليمية للأعوام من ١٤٠٦/١٤٠٥هـ إلى ١٤١٣هـ تشمل : مديرة/ مساعدة / معلمة / مدربة .

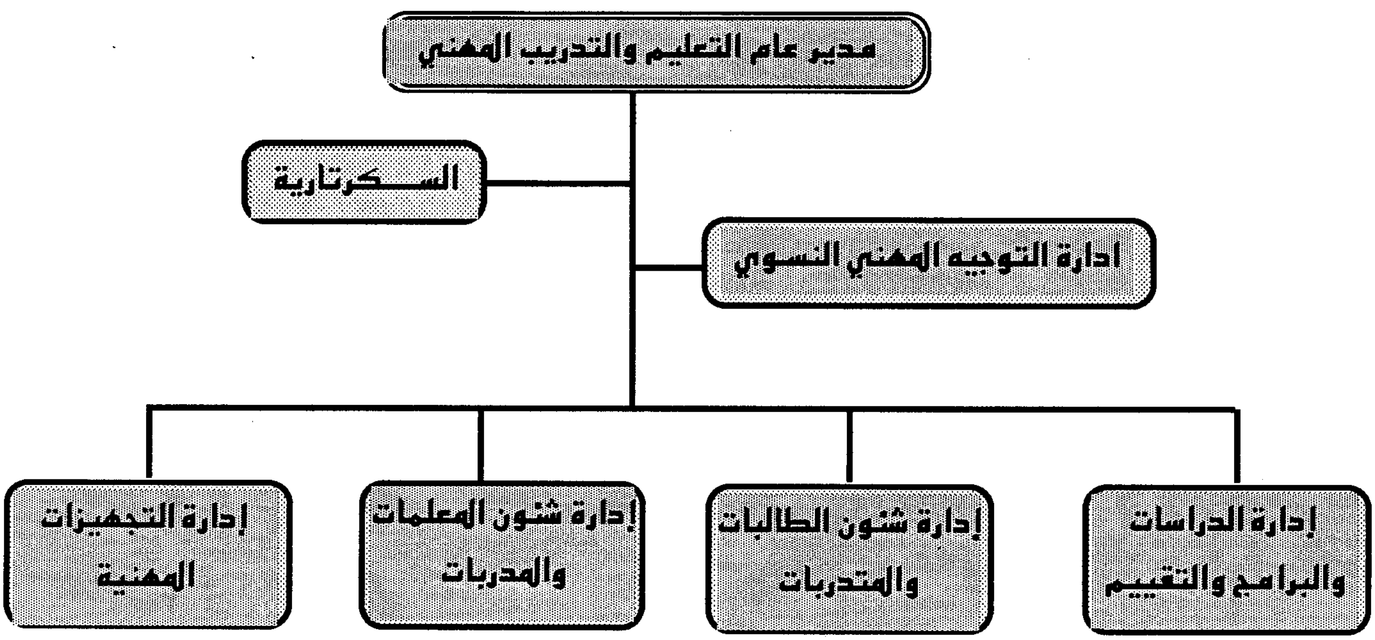
* بعض المراكز لم يعمل لها احصائيات أو لم ترد أحصائياتها .

ولقد صدر قرار الرئيس العام لتعليم البنات رقم ١/٢١/٣٩١٩ق وتاريخ ١٤١٣/٩/٢٣هـ باعتماد الهيكل التنظيمي المقترح للادارة العامة للتعليم والتدريب المهني بأهدافه ومهامه من منطلق تطوير العمل الاداري في جميع إدارات الرئاسة وفروعها بما يحقق أهداف الرئاسة .

الشكل رقم (٥) يوضح الهيكل التنظيمي للادارة العامة للتعليم والتدريب المهني .

شكل رقم (٥)

الهيكل التنظيمي للإدارة العامة للتعليم والتدريب المهني



المصدر : الرئاسة العامة لتعليم البنات ، الإدارة العامة للتطوير الإداري ، الرياض ، ١٤١٤هـ .

٤ – فروض و منهجية وحدود البحث والدراسات السابقة :

٤ – ١ : فروض البحث :

بعد التعرف على مشكلة البحث وأهميته وأهدافه ومعالجة وضع العمالة بالمملكة يحدد الباحث الفروض التالية والتي تمكنه من دراسة المشكلة وتحليلها والتوصل إلى نتائج وتوصيات لعلاج مشكلة البحث وتنقسم هذه الفروض إلى مجموعتين :

المجموعة الأولى :

وتختص بتحليل الاستبانة الأولى الخاصة بالطالبات ، وتختبر العلاقة بين التنشئة الاجتماعية للفتاة ، وأيضاً العوامل الاجتماعية الأخرى ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

المجموعة الثانية :

وتختص بتحليل الاستبانة الثانية الخاصة بالقائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية ، بهدف التعرف على مدى قناعتهم بضرورة تعليم وتدريب الفتاة مهنياً .

٤ – ١ – ١ : المجموعة الأولى من الفروض :

الفرض الأول :

هناك علاقة بين التنشئة الاجتماعية للفتاة السعودية وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية :

١ – كلما كان المستوى التعليمي للأب مرتفعاً ، كان إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني مرتفعاً .

٢ – كلما كان المستوى التعليمي للأم مرتفعاً ، كان إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني مرتفعاً .

٣ - كلما كان المستوى المعيشي للأسرة (متمثلاِ في الدخل الشهري للأسرة) مرتفعاً ، كان إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني مرتفعاً.

٤ - كلما كان منشأ الأسرة بالمدينة ، كان إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني مرتفعاً .

٥ - كلما كان الآباء ملتحقين بوظائف حكومية أكثر ، كان إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني مرتفعاً .

الفرض الثاني :

هناك علاقة بين توعية الفتاة السعودية من خلال توافر المعلومات الكافية لديها عن التعليم والتدريب المهني، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني.

الفرض الثالث :

هناك علاقة بين الاعتقاد السائد في المجتمع السعودي بأن الرجل هو الأكفأ من الفتاة في القيام بالوظائف المهنية وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

الفرض الرابع :

هناك علاقة بين الأسباب والدوافع الذاتية لدى الفتاة السعودية وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

الفرض الخامس :

هناك علاقة بين نظرة المجتمع (متمثلاً في المشكلات والمعوقات الاجتماعية) تجاه تعليم وتدريب وعمل الفتاة في المجال المهني وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

الفرض السادس :

هناك علاقة بين توافر محفزات (عوامل) معينة لتشجيع الفتاة السعودية وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

الغرض السابع :

هناك علاقة بين المهن التي تفضلها الفتاة للعمل بالمؤسسات النسائية ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

٤ - ١ - ٢ : المجموعة الثانية من الغروض :

قد قام الباحث بصياغة الفروض في شكل تساؤلات ، وهى كما يلي :

١ - هل هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة وأهمية مشاركتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأسرتها ومجتمعها ؟

٢ - هل هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بأن إعداد خطة متكاملة للقوى العاملة النسائية سيساعد على مشاركتها بفعالية في تنمية أسرتها ومجتمعها ؟

٣ - هل هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بأن عدم وجود خطة لتعليم وتدريب الفتاة السعودية مهنياً قد أدى إلى تركيز الاهتمام على التعليم والتدريب المهني للرجال دون النساء ؟

٤ - هل هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة وجود جهاز تخطيطي للقوى العاملة النسائية في مجال التعليم والتدريب المهني ؟

٥ - هل هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بدور القطاع الخاص في تعليم وتدريب الفتاة مهنياً ؟

٦ - هل هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بإسناد نشاط التخطيط والإعداد المهني للقوى العاملة النسائية إلى الرئاسة العامة لتعليم البنات ، حيث يعتبر بداية صحيحة لهذا النشاط ؟

٧ - هل هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة الاستعانة ببعض الجهات ذات العلاقة ؟

٨ - ما هي الأطر المناسبة لإعداد وتنمية الفتاة السعودية من خلال التعليم والتدريب المهني، حتى يتحقق النجاح ؟

٩ - ما هى الصعوبات التي يمكن أن تواجه عملية تخطيط القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني ؟

١٠ - ماهى الأسباب التي تبرر الحاجة الملحة لإعداد خطة للقوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني ؟

١١ - ماهى العوامل التي ينبغي توافرها للحد من المشكلات والصعوبات التي تواجه التعليم والتدريب المهني النسوي في المجتمع ؟

١٢ - ما هى الأسس التي ينبغي أن تقوم عليها خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني ؟

١٣ - ما هى المحفزات المطلوبة لتشجيع الفتاة السعودية للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ؟

١٤ - ما هى الوظائف المهنية التي ينبغي أن تركز عليها خطة تعليم وتدريب الفتاة مهنيا لتوفير العمالة النسائية للمؤسسات النسائية ؟

١٥ - ما هى المتطلبات التي ينبغي توافرها لتنفيذ خطة التعليم والتدريب المهني للفتاة السعودية ؟

٤ - ٢ : منهجية البحث وحدوده :

٤-٢-١ : منهجية البحث :

اتبع الباحث منهج الوصف التحليلي ، الذي يعتمد على جمع البيانات

من مصادرها المختلفة ، ثم تحليلها للوصول إلى نتائج عامة تتخذ كأساس لمعالجة المشكلة موضع البحث ، ويقوم هذا المنهج على نوعين من الدراسة :

١ - **الدراسة المكتبية**، ويتم ذلك من خلال الرجوع إلى مصادر البيانات التالية:

- المراجع العلمية .
- الدوريات العلمية العربية والأجنبية .
- الرسائل والأبحاث العلمية .
- الاحصاءات والتقارير والنشرات الصادرة من الأجهزة الحكومية وغيرها .

٢ - **الدراسة الميدانية** ، ويتم ذلك من خلال جمع المعلومات من مصادرها الأولية وهى مفردات عينة الدراسة ، وباستخدام الاستبانات المصممة لهذا الغرض .

٤-٢-١-١: مجتمع البحث وعينته :

١ - امتدت الدراسة لتشمل خمسة مناطق جغرافية بالمملكة العربية السعودية ، وهي :

١ - منطقة الرياض (الوسطى) .

٢ - منطقة مكة المكرمة (الغربية) .

٣ - المنطقة الشرقية .

٤ - المنطقة الشمالية .

٥ - المنطقة الجنوبية .

وتم اختيار مدينة الرياض بمنطقة الرياض ، ومدينة جدة بمنطقة مكة المكرمة ، ومدينة الدمام بالمنطقة الشرقية ، ومدينة تبوك بالمنطقة الشمالية ، ومدينة أبها بالمنطقة الجنوبية ، وذلك باعتبار أن هذه المدن هى المدن الكبرى بتلك المناطق الجغرافية، وتشتمل على العدد الضخم من المدارس ومراكز التعليم والتدريب المهني للفتاة بالمملكة العربية السعودية .

٢ - المدارس و مراكز التعليم والتدريب المهني موضع الدراسة :

يمثل الجدول رقم (١/٤) مجتمع وعينة المدارس بالمرحلة المتوسطة، وكذلك مراكز التعليم والتدريب المهني بالمناطق الجغرافية والمدن المختلفة بهذه المناطق بالمملكة .

جدول رقم (١/٤)

مجتمع وعينة البحث للمدارس بالمرحلة المتوسطة ومراكز التعليم والتدريب المهني

المدارس والمراكز / المنطقة والمدينة	المدارس			مراكز التعليم والتدريب المهني		
	مجتمع البحث	عينة البحث		مجتمع البحث	عينة البحث	
		العدد	النسبة		العدد	النسبة
منطقة الرياض (الرياض)	١٢٤	١٣	١٠٪	٢	٢	١٠٠٪
منطقة مكة المكرمة (جدة)	٧٣	٨	١٠٪	١	١	١٠٠٪
المنطقة الشرقية (الدمام)	٨٥	٩	١٠٪	٣	٣	١٠٠٪
المنطقة الشمالية (تبوك)	٢٥	٣	١٠٪	١	١	١٠٠٪
المنطقة الجنوبية (أبها)	١٠٤	١١	١٠٪	١	١	١٠٠٪
الإجمالي	٤١١	٤٤	١٠٪	٨	٨	١٠٠٪

ويتضح من الجدول السابق ان مجتمع المدارس بالمدن داخل المناطق الجغرافية المختلفة موضع البحث بلغ (٤١١) مدرسة، وقد تم اختيار عينة عشوائية بنسبه (١٠٪) تقريباً من مجتمع المدارس وبلغ عدد المدارس بالعينة (٤٤) مدرسة . أما مراكز التعليم والتدريب المهني فقد تمت دراستها على أساس الحصر الشامل ، حيث بلغ مجتمع مراكز التعليم والتدريب المهني بالمدن الخمسة داخل المناطق الجغرافية بالمملكة (٨) مراكز فقط .

٣ - **الفئات التي شملتها الدراسة :**

حرص الباحث ان يشمل البحث كافة الأطراف أو الأشخاص ذات العلاقة المباشرة بموضوع البحث ، والمهتمة بالتعليم والتدريب المهني بالمملكة ، وهذه الفئات هى :

١ - طالبات التعليم العام (الصف الثالث متوسط) .
٢ - طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني .
٣ - معلمات التعليم العام (بالمرحلة المتوسطة) .
٤ - معلمات مراكز التعليم والتدريب المهني .
٥ - الموجهات بالمناطق الجغرافية المختلفة .
٦ - المسئولات والمسئولين بالجهاز المركزي بالرئاسة العامه لتعليم البنات بالرياض .

وسوف نوضح فيما يلي كيفية تحديد مجتمع وعينة البحث الخاص بكل فئة .

١ - **طالبات التعليم العام بالمرحلة المتوسطة :**

يتكون مجتمع البحث لطالبات التعليم العام بالمرحلة المتوسطة من (١٢٩.٦٣٧) طالبة ، ونظراً لضخامة هذا العدد ، وصعوبة اجراء الدراسة على

أساس الحصر الشامل ، فقد تم اختيار عينة عشوائية بلغت (١٣٢٨) طالبة ، بنسبة (١٪) من المجتمع ، وقد كانت نسبة الاستجابة عالية حيث تراوحت ما بين (٨٨،١١٪) و(١٠٠٪) وبلغت النسبة المتوسطة لكافة المناطق (٩٦،٣٩٪) ويوضح الجدول رقم (٢/٤) مجتمع وعينة البحث لطالبات التعليم العام .

جدول رقم (٢/٤)

مجتمع وعينة البحث للطالبات بالتعليم العام بالمناطق الجغرافية المختلفة

الفئة / المنطقة والمدينة	طالبات التعليم العام			الاستجابة لطلبات التعليم العام	
	مجتمع البحث	عينة البحث		عينة البحث	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
منطقة الرياض (الرياض)	٤٥١١٤	٤٥٢	١٪	٤٣٢	٩٥،٥٨٪
منطقة مكة المكرمة (جدة)	٣٣٩٥٥	٣٤٠	١٪	٣٣٤	٩٨،٢٤٪
المنطقة الشرقية (الدمام)	٢٥٧٥٠	٢٨٥	١٪	٢٨٥	١٠٠ ٪
المنطقة الشمالية (تبوك)	٦٣٦٠	٦٦	١٪	٦٦	١٠٠ ٪
المنطقة الجنوبية (أبها)	١٨٤٥٨	١٨٥	١٪	١٦٣	٨٨،١١٪
الإجمالي	١٢٩٦٣٧	١٣٢٨	١٪	١٢٨٠	٩٦،٣٩٪

٢ - **طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني :**

أما بالنسبة لطالبات مراكز التعليم والتدريب المهني ، فقد بلغ مجتمع البحث بهذه المراكز (٦٦٧) طالبة ، وتم البحث على أساس الحصر الشامل لمجتمع البحث ، وتراوحت نسبة الاستجابة ما بين (٦٧،٤٤٪) و(٩٤،٥١٪) وبنسبة متوسطة لكل المراكز بلغت (٧٧،٩٦٪) أى (٥٢٠) طالبة .

ويوضح جدول رقم (٣/٤) مجتمع البحث لطالبات مراكز التعليم والتدريب المهني بالمناطق الجغرافية المختلفة للمملكة .

جدول رقم (٣/٤)

مجتمع البحث للطالبات بمراكز التعليم والتدريب المهني بالمناطق الجغرافية المختلفة

المنطقة والمدينة	طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني	الاستجابة لطالبات مراكز التعليم والتدريب المهني	
	مجتمع البحث	العدد	النسبة
منطقة الرياض (الرياض)	٢٧٢	٢٠٢	٧٤.٢٦٪
منطقة مكة المكرمة (جدة)	١١٨	١٠٦	٨٩.٨٣٪
المنطقة الشرقية (الدمام)	١٩٧	١٤٨	٧٥.١٣٪
المنطقة الشمالية (تبوك)	٣٧	٣٥	٩٤.٥٩٪
المنطقة الجنوبية (أبها)	٤٣	٢٩	٦٧.٤٤٪
الإجمالي	٦٦٧	٥٢٠	٧٧.٩٦٪

٣ – **المعلمات بالتعليم العام :**

لقد تم حصر مجتمع البحث وهو عدد معلمات التعليم العام للمرحلة المتوسطة بالمناطق الجغرافية المختلفة موضع البحث ، ويلغ هذا العدد (١٠٥٦٢) معلمة، تم اختيار عينة عشوائية من كل منطقة موضع البحث ، وذلك لصعوبة قيام البحث على أساس الحصر الشامل ، وكانت نسبة هذه العينة (٥٪) من مجتمع البحث ، اى (٥٢٩) معلمة واختلفت نسبة الاستجابة من مدينة إلى أخرى ، ولكنها تراوحت بين (٨٥٪) و (١٠٠٪) ، وبذلك يكون عدد المعلمات

اللاتي أجبن على الاستبانة الخاصة بهن (٤٩٤) معلمة بنسبة متوسطة (٣٨. ٩٣٪) على مستوى المناطق المختلفة ، ويمثل الجدول رقم (٤/٤) مجتمع البحث والعينة ونسبة الاستجابة لمعلمات التعليم العام .

جدول رقم (٤/٤)

مجتمع وعينة البحث للمعلمات بالتعليم العام بالمناطق الجغرافية المختلفة

الفئة / المنطقة والمدينة	معلمات التعليم العام			الاستجابة لمعلمات التعليم العام	
	مجتمع البحث	عينة البحث		عينة البحث	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
منطقة الرياض (الرياض)	٣١١٨	١٥٦	٥٪	١٣٨	٨٨.٤٦٪
منطقة مكة المكرمة (جدة)	٣٦٤٠	١٨٢	٥٪	١٨٢	١٠٠٪
المنطقة الشرقية (الدمام)	١٩٩١	١٠٠	٥٪	٨٥	٨٥٪
المنطقة الشمالية (تبوك)	٤٦١	٢٤	٥٪	٢٤	١٠٠٪
المنطقة الجنوبية (أبها)	١٣٥٢	٦٧	٥٪	٦٥	٩٧.٠١٪
الإجمالي	١٠٥٦٢	٥٢٩	٥٪	٤٩٤	٩٣.٣٨٪

٤ – **معلمات مراكز التعليم والتدريب المهني :**

بلغ مجتمع البحث للمعلمات بمراكز التعليم والتدريب المهني (١٦٧) معلمة ، تمت دراستهن على أساس الحصر الشامل، وتم توزيع الاستبانة الخاصه بهن ، وكان عدد اللاتي أجبن (١٣٣) مفردة بنسبة متوسطة بلغت (٢٦. ٨٥٪) في كافة المناطق . ويوضح ذلك الجدول رقم (٥/٤) .

جدول رقم (٤/٥)

معلمات مراكز التعليم والتدريب المهني بالمناطق الجغرافية المختلفة

المنطقة والمدينة	مجتمع البحث	الاستجابة	
		العدد	النسبة
منطقة الرياض (الرياض)	٦٣	٤٧	٧٩,٦٦٪
منطقة مكة المكرمة (جدة)	٣٠	١٨	٧٨,٢٦٪
المنطقة الشرقية (الدمام)	٤٨	٤٣	٨٩,٥٨٪
المنطقة الشمالية (تبوك)	١٢	١١	٩١,٦٧٪
المنطقة الجنوبية (أبها)	١٤	١٤	١٠٠ ٪
الإجمالي	١٦٧	١٣٣	٨٥,٢٦٪

٥ - **الموجهات بالتعليم العام :**

يمثل مجتمع البحث كافة موجهات التعليم العام بالمناطق الجغرافية المختلفة ، وقد بلغت مفردات هذا المجتمع (٥٦٤) موجهة ، تم اختيار عينة عشوائية ممثلة بنسبة (٦٪) بكل منطقة من المناطق ، وبلغ عدد الموجهات (٣٤) موجهة ، وكانت نسبة الردود على الاستبانة عالية حيث بلغت نسبة الاستجابة (٩١,٧١٪) أي (٣١) موجهة . ويوضح جدول رقم (٤/٦) مجتمع الموجهات والعينة ونسبة الاستجابة بكل منطقة.

جدول رقم (٦/٤)
مجتمع وعينة البحث للموجهات بالتعليم العام بالمناطق الجغرافية المختلفة

الفئة / المنطقة والمدينة	الموجهات بالمناطق			إجمالي الاستجابة	
	مجتمع البحث	عينة البحث		العدد	النسبة المئوية
		العدد	النسبة		
منطقة الرياض (الرياض)	٢٨٦	١٥	٦٪	١٢	٨٠٪
منطقة مكة المكرمة (جدة)	١٤٣	٨	٦٪	٨	١٠٠٪
المنطقة الشرقية (الدمام)	٥٦	٦	٦٪	٦	١٠٠٪
المنطقة الشمالية (تبوك)	٣٨	٣	٦٪	٣	١٠٠٪
المنطقة الجنوبية (أبها)	٤١	٢	٦٪	٢	١٠٠٪
الإجمالي	٥٦٤	٣٤	٦٪	٣١	٩١,١٧٪

٦ - المسئولون والمسئولات بالجهاز المركزي (الرئاسة العامة لتعليم البنات) بالرياض :

قام الباحث باختيار الادارات ذات العلاقة بالتعليم والتدريب المهني والملحقة بالرئاسة العامة لتعليم البنات بالرياض ، وهذه الادارات هى :

١ - الادارة العامة للتخطيط .

٢ - الادارة العامة للتعليم والتدريب المهني .

٣ - الادارة العامة للاشراف والتوجيه التربوي .

ويمثل مجتمع البحث كافة الوظائف القيادية بهذه الادارات (ويقصد بالوظائف القيادية المدراء العامين والمدراء) وقد تمت دراستهم على أساس الحصر الشامل ، وبلغ عددهم (٤٢) مفردة ولكن كانت نسبة الاستجابة

(٨٥،٧١٪) حيث بلغ عدد الأشخاص الذين أجابوا عى الاستبانات الموزعة عليهم (٣٦) مسئولاً ومسئولة وجدول رقم (٧/٤) يوضح مجتمع وعينة البحث للمسئولين والمسئولات بالجهاز المركزي .

جدول رقم (٧/٤)

مجتمع وعينة البحث للمسئولين والمسئولات بالجهاز المركزي *

(الرئاسة العامة لتعليم البنات بالرياض)

الإدارات / الفئة	مجتمع البحث	الاستجابة	
		العدد	النسبة
الادارة العامة للتخطيط	٥	٤	٨٠،٠٠٪
الادارة العامة للتعليم والتدريب المهني	١٢	١١	٩١،٦٦٪
الادارة العامة للاشراف والتوجيه التربوي	٢٥	٢١	٨٤،٠٠٪
الإجمالي	٤٢	٣٦	٨٥،٧١٪

٤-٢-١-٢: اسلوب جمع البيانات :

لقد قام الباحث باستخدام صحائف الاستبانة كأداة لجمع البيانات في هذا البحث من مفردات العينة المبحوثة . ولذلك تم تصميم صحيفتى استبانة : الأولى خاصة بطالبات التعليم العام وطالبات مراكز التعليم والتدريب المهني،[1] أما الثانية فتختص بالقائمين على تعليم الفتاة وهم: المسئولون والمسئولات بالجهاز المركزي بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، وموجهات التعليم

---

* على أساس الحصر الشامل للوظائف القيادية بالادارات المذكورة (مدير عام ومدير) وذلك لخدمة أغراض التحليل .

(١) الملحق رقم (١) .

العام ، ومعلمات مراكز التعليم والتدريب المهني ، ومعلمات التعليم العام بالمرحلة المتوسطة،[١] وتختلف العناصر التي تشتمل عليها كل استبانة .

وتنقسم استبانة الطالبات إلى قسمين :

– **القسم الأول** : ويشتمل على بيانات شخصية عن الطالبات ، مثل مهنة الأب، وتحصيله العلمي ، ومهنة الأم وتحصيلها العلمي ، ومنشأ الأسرة ، والدخل الشهري للاسرة .

– **القسم الثاني** : يشتمل على مجموعة من العبارات التي ينبغي على الطالبات اختيار الاجابة المناسبة عليها والتي تتفق مع وجهة نظرهن ، وقد تم تصميم الاستبانة بطريقة سهلة بحيث أنه يوجد امام كل عبارة مقياس ثلاثي (نعم ، محايد ، لا) وللطالبة حرية اختيار الإجابة التي تعبر عن وجهة نظرها، بوضع علامة (✓) أمامها واستخدام هذه الطريقة الثلاثية المقياس ، يهدف إلى الحصول على نتائج دقيقة تتناسب مع المستوى الفكري للطالبات، (انظر الملحق رقم «١») صحيفة استبانة الطالبات .

أما صحيفة الاستبانة الأخرى الخاصة بالقائمين على تعليم وتدريب الفتاة بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، فتشتمل على عناصر مختلفة ، ويعتمد الباحث على مقياس خماسي الأبعاد يبدأ بالاجابة «موافق بدرجة كبيرة» ويتدرج حتى يصل إلى الإجابة «غير موافق بدرجة كبيرة» وتم تصميم هذه الاستبانة بأسلوب يتناسب مع المستوى الفكري لمفردات العينة، وللحصول على نتائج أكثر دقة ، وسهولة في تفريغ البيانات وتبويبها ، (انظر الملحق رقم ٢) ، صحيفة استبانة القائمين على تعليم وتدريب الفتاة .

---

(١) الملحق رقم (٢) .

وبعد جمع المعلومات ، قام الباحث بتحليل الاجابات باستخدام البرنامج الإحصائي +Spss/pc (Statisitical Package For The Social Science). وبعد استخراج النتائج من الحاسب الآلي ، تم عرض الجداول المتعلقة بمتغيرات الدراسة ، من حيث النسب المئوية ، وتطبيق اختبار (كا٢) مع درجات الحرية وبمستوى دلالة مقبول قدرة (٠،٠٠١) في أغلب الحالات .

صدق وثبات الاستبانة:

لقد اعتمد الباحث للتأكد من صدق وثبات الاستبانة على ما يلي:

١ – **الاستعانة بفريق المحكمين (الصدق المنطقي) :**

قام الباحث بعرض الاستبانتين على مجموعة من الخبراء المختصين في علم الادارة ، لاستطلاع واستقراء وجهة نظرهم ، بشأن تناسق وتوافق مضمون كل عبارة مع المقياس ، بالاضافة إلى الاستفادة من خبراتهم في كيفية ترتيب وإضافة العبارات اللازمة والمناسبة لموضوع البحث، وحذف العبارات غير المناسبة . وقد استفاد الباحث من أرائهم وارشاداتهم .

٢ – **تجريب الصورة الأولية للاستبانة (الصدق الإحصائي) :**

لقد تم تجريب الصورة الأولية للاستبانة بعد أن تم توزيعها على مجموعة من مفردات العينة ، وقد تم استخراج معامل الثبات لهذه الاداة على أساس معامل كرونباك الفا .(Cronbach's Alpha) ، وقد بلغت درجة الثبات (٠،٨٥) وذلك باستخدام نظام التحليل الاحصائي (SAS) وبعد ان تحقق الباحث من الصدق الإحصائي ، والصدق المنطقي لهذه الاداة، أمكنه الوثوق بها وطباعتها ، ومن ثم توزيعها على عينة البحث .

٤-٢-٢ : حدود البحث :

وهذه تشمل الحدود المكانية والبشرية والزمنية للبحث ، وسوف نوضحها فيما يلي :

٤-٢-٢-١ : الحدود المكانية :

لقد امتد البحث ليشمل المناطق الجغرافية المختلفة بالملكة، وهى المنطقة الوسطى ، المنطقة الغربية ، المنطقة الشرقية ، المنطقة الجنوبية ، والمنطقة الشمالية ، وقد تم اختيار المدن الرئيسية بهذه المناطق ، باعتبارها تمثل التجمعات السكانية الضخمة في هذه المناطق ، ويوجد بها أغلب المدارس موضع البحث ، وهذه المدن هى :

أ - مدينة الرياض (المنطقة الوسطى) .

ب - مدينة جدة (المنطقة الغربية) .

ج - مدينة الدمام (المنطقة الشرقية) .

د - مدينة أبها (المنطقة الجنوبية) .

هـ - مدينة تبوك (المنطقة الشمالية) .

وقد تم التركيز على بحث عينة ممثلة من مدارس التعليم العام المتوسط بهذه المناطق ، وكذلك مراكز التعليم والتدريب المهني أيضاً .

٤-٢-٢-٢ : الحدود البشرية :

لقد اهتم الباحث بالتعرف على آراء كافة الأطراف التي لها علاقة بموضوع البحث ، وقام بتجميع البيانات بواسطة صحائف الاستبانة من الأطراف التالية :

أ) طالبات التعليم العام المتوسط (السنة النهائية) ، وكذلك طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني في كافة المناطق موضع البحث .

ب) القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية ، وهم :

- المسئولون والمهتمون باعداد خطة التعليم والتدريب المهني بالادارات المركزية بالرئاسة العامة لتعليم البنات بالرياض ، وقد اقتصر الباحث على الوظائف القيادية بهذه الادارات ، وهى : وظائف مديرين عامين ، ومديري إدارات.

- الموجهات بكافة المناطق موضع البحث .

- المعلمات بمدارس التعليم العام بالمرحلة المتوسطة ، وكذلك المعلمات بمراكز التعليم والتدريب المهني بكافة المناطق موضع البحث .

٤-٢-٢-٣: الحدود الزمنيــة :

لقد قام الباحث بتصميم قوائم الاستبانة ، وتجميع المعلومات من المبحوثين ، وتحليلها خلال عام ١٤١٥هـ (١٩٩٤/١٩٩٥م) .

٤-٢-٣ : مصطلحات ومفاهيم البحث :

يعتقد الباحث أنه من الضروري تحديد المعاني المقصودة لبعض المصطلحات والمفاهيم الواردة في البحث ، وذلك حتى لا يحدث لبس أو غموض في تحديد المعنى المقصود من هذه المصطلحات ، ويذكر الباحث بعض هذه المفاهيم والمصطلحات على سبيل المثال لا الحصر .

*** الرئاسة العامة لتعليم البنات :**

هى جهاز حكومي يشرف على تعليم البنات في كافة انحاء المملكة، بدءًا من مرحلة الحضانة ، رياض الأطفال ، الابتدائية ، المتوسطة ، الثانوية ، الجامعية ، والدراسات العليا ، بالأضافة للتعليم الخاص والتعليم والتدريب المهني ومدارس محو الأمية، ومقرها الرئيسي في مدينة الرياض ، ويتبعها ٣٦ إدارة عامة فرعية تغطي كافة مناطق ومحافظات المملكة .

* **القائمون على تعليم وتدريب الفتاة :**

ينصرف مفهوم الباحث إلى العاملين في الرئاسة العامة لتعليم البنات ولديهم مسئوليات تعليمية وإدارية ، وقد حصرهم الباحث في : المسئولين بالادارات المركزية ذات العلاقة بالتخطيط والتوجيه والاشراف التربوي والتعليم والتدريب المهني ، والذين يشغلون وظائف قيادية في هذه الادارات (مدير عام ، ومدير ادارة) بالرئاسة العامة لتعليم البنات بالرياض ، ثم الموجهات بالتعليم العام ، والمعلمات بمدارس المرحلة المتوسطة بالمناطق الجغرافية موضع البحث .

* **الطالبات :**

يقصد بهن الطالبات الملتحقات بالصف الثالث المتوسط بالمدارس الحكومية داخل المناطق الجغرافية موضع البحث .

* **التعليم المهني للفتاة :**

هو تعليم نظامي يتضمن الإعداد التربوي والتوجيه السلوكي واكساب المهارات والقدرات المهنية، تقوم به معاهد حكومية نظامية بهدف اعداد فتيات ماهرات في المجالات والتخصصات المهنية المناسبة لطبيعتهن .

* **التدريب المهني للفتاة :**

يقصد به التدريب الذي يتم في مراكز متخصصة لإعداد الفتيات لإكسابهن مهارات متخصصة، وعادة يقتصر على المهارات اليدوية والمهنية ويتم في دورات مركزة تختلف مددها باختلاف نوع التخصص .

* **الفتاة السعودية :**

يقصد بها المرأة السعودية المواطنة ، والمستهدفة للدخول الى سوق العمل بعد أعدادها مهنياً .

* **المجتمع السعودي :**

هو مجموع السكان الحاصلين على الجنسية السعودية، ويدينون بدين الإسلام ، وهو دستورهم ، وتجمعهم عادات وتقاليد معينة تحت مظلة نظام سياسي معين .

* **الوظائف المهنية :**

هى مجموعة الأعمال التي تحتاج مهارات مهنية خاصة لتأديتها ، ولابد من إكسابها هذه المهارات عن طريق مناهج تعليمية وبرامج تدريبية مهنية وقد حصرها الباحث في عدد من الوظائف بلغ عددها عشرة وظائف مهنية على سبيل المثال لا الحصر .

* **التعليم العام :**

هو التعليم الأساسي الذي يستمد منه الإنسان معرفته بأمور دينه ولغته والظواهر الأخرى ، ومن خلاله ينمى الإنسان المعارف المختلفة ، وهو شبه إلزامي في المملكة .

* **التنمية الاقتصادية والاجتماعية :**

يقصد بالتنمية الاقتصادية جميع الاجراءات التي تهدف إلى تحقيق نمو اقتصادي وزيادة مستوى معيشة الفتاة السعودية، أما التنمية الاجتماعية فيقصد بها الإجراءات المتخذة لتحديث وتطوير الفتاة بهدف تحقيق وضمان الاستقرار الاجتماعي .

٤ - ٣ : الدراسات السابقة :

٤ - ٣ - ١ : مقدمة :

سيتناول الباحث في هذا الجزء بايجاز أهم الدراسات والبحوث ذات العلاقة بموضوع الدراسة « تخطيط القوى العاملة للفتاة السعودية في إطار المجتمع السعودي ودور التعليم والتدريب المهني » . ويهدف الباحث في هذا الايجاز التعرف على طبيعة هذه الدراسات والبحوث وربطها من حيث أهدافها لايجاد مؤشرات حقيقية تدعم الدراسة التي يقوم بها.

ولتسهيل عملية تحليل هذه الدراسات يمكن تقسيمها إلى مجموعتين :

المجموعة الأولى :

دراسات خاصة بعمل المرأة السعودية ودورها في المجتمع والاتجاهات نحو عملها .

المجموعة الثانية :

دراسات خاصة بتعليم وتدريب الفتاة السعودية مهنياً، والعوامل المؤثرة في ذلك .

٤ - ٣ - ٢ : المجموعة الأولى

دراسات تتعلق بعمل المرأة السعودية ودورها في المجتمع ، والإتجاهات نحو عملها :

الدراسة الأولى:

«أثر التعليم في الإتجاهات نحو عمل المرأة السعودية» (١)

---

(١) سلوى إبراهيم العمار ، أثر التعليم والتدريب في الاتجاهات نحو عمل المرأة في السعودية ، رسالة ماجستير مقدمه إلى الجامعة الاردنية، كلية التربية ، ١٤٠٢ هـ (١٩٨٢ م) .

استهدفت هذه الدراسة التعرف على تأثير عدد من المتغيرات في البيئة السعودية على الاتجاه نحو عمل المرأة ، وهي : المستوى التعليمي ، المستوى الاقتصادي ، المستوى الاجتماعي .

وقد تكونت عينة الدراسة من (٩٦٠) طالب وطالبة ، منهم (٤٨٠) طالب وطالبة بالمرحلة الثانوية ، و (٤٨٠) طالب وطالبة بالمرحلة الجامعية ، وقد تم جمع البيانات اللازمة عن طريق استخدام قائمة استبيان أعدت خصيصاً لهذا الغرض . وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها [١] :

١ - أن المستوى التعليمي له أثر كبير في الاتجاه نحوعمل المرأة فكلما ارتقى الأفراد في السلم التعليمي إلى الأعلى كانت اتجاهاتهم إيجابية أكثر نحو عمل المرأة .

٢ - أن الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للطلبة تؤثر في اتجاهاتهم نحو عمل المرأة فكلما كان المستوى الاقتصادي أعلى كانت الاتجاهات أكثر ايجابية .

٣ - أن هناك اختلافا في تفضيل الطلبة والطالبات للمهن التي تعمل بها المرأة . ولقد كانت أكثر خمس مهن مرغوبة لدى الطلاب بشكل عام هى على التوالي :(الخياطة والنسيج، التعليم ، الحضانة، الطب، التمريض) بينما كانت أكثر خمس مهن مرغوبة لدى الطالبات هى على التوالي:(التعليم، اخصائية اجتماعية ، الخياطة والنسيج ، التمريض ، الحضانة) .

ومن أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة ما يلي :

١ - التوسع في التعليم المهني والفني للفتيات في المرحلة الثانوية، ومابعدها لفتح الآفاق لأنواع التعليم المهني المتاحة لهذه المراحل مع التركيز على المهن والحرف التي يمكن للمرأة أن تمارسها في محيط الأسرة .

---

(١) المرجع السابق ، صفحة ١٤٩ .

٢ – ينبغي أن تقوم وزارة العمل والشئون الاجتماعية بإنشاء ادارة تعني بشئون المرأة ، وتكون أحدى مهامها توظيف المرأة ، وتسهيل فرص حصولها على العمل الذي يناسبها وان تتيح المجال لها للمزيد من التدريب في مختلف المهن حيث أن مجالات عملها محددة وإمكانية تطور مساهمتها بطيئة .

٣ – أن الآعلام له دور كبير في إبراز المفهوم الصحيح لعمل المرأة ، فهو مطالب بالمساهمة في تطوير اتجاهات المجتمع نحو المرأة ودورها في مجالات العمل المختلفة .

٤ – انه لا يزال أمام المرأة السعودية شوط طويل تحتاج إلى قطعه في مجالات العمل المختلفة ، ورغم أن مشاركتها في الوقت الحاضر ستكون محدودة، إلا أن زيادة نسبة التعليم في المجتمع وزيادة ضغط الفتاة على المجتمع مطالبة بحقوقها التي فرضها الاسلام ، ربما أدى هذا إلى زيادة مشاركة الفتاة في بناء مجتمعها .

الدراسة الثانية :

« المرأة السعودية العاملة . مشكلات وحلول » (١)

حاولت الباحثة في دراستها التعرف على بعض الاتجاهات والعقبات التي تعترض المرأة العاملة ، وذلك باستخدام عينة من (٢٦٠) موظفة في عدد من الأجهزة الحكومية ، وذكرت أن الأسباب التي تعتقد المرأة العاملة أن الرجل لا يوافق بموجبها على التحاق زوجته بالعمل هى حسب الترتيب التالي :

١ – صعوبة الجمع بين دور المرأة في المنزل ودورها في العمل .

---

(1) Hallawani, Ebtesam A., Working Woman in Saudia, Problems and Solutions, Ph.D. Dissertation, Claremont Graduate School, 1982.

٢ - الأفكار التقليدية التي تقلل من شأن الرجل الذي يسمح لزوجته بالخروج من المنزل والالتحاق بالعمل .

٣ - عدم التوافق بين ظروف الزوج والزوجة .

٤ - ان سماح الرجل لزوجته بالعمل يعني التنازل والتخلي عن بعض الحقوق التي يتمتع بها الرجل .

٥ - أن الرجل يريد أن يكون هو المسئول الوحيد عن الأنفاق على الأسرة .

وحول نظرة المجتمع السعودي إلى عمل المرأة ، أوضحت الباحثة في دراستها أن ٧٥٪ من عينة الدراسة ترى أن المجتمع السعودي يقدر ويحترم المرأة العاملة ، وهذه النتيجة مغايرة لما وجده بعض الباحثين .

أما عن توافر فرص العمل للمرأة السعودية فقد أشارت الدراسة إلى أن العينة لم تكن متفائلة بتوافر فرص العمل للمرأة السعودية العاملة بقدر كاف، وأن الأعمال المتوافرة حالياً لا تعدو أن تكون اعمالاً روتينية، وترغب نسبة كبيرة في العينة في إتاحة الفرصة للمرأة للعمل في جميع المجالات .

الدراسة الثالثة :

« الاتجاهات النفسية للشباب السعودي نحو عمل المرأة في المجتمع » (١)

استهدفت الدراسة تحقيق ما يلي :

١ - دراسة اتجاهات الشباب من الجنسين (طلبة ، وطالبات) نحو عمل المرأة السعودية في محاولة للتعرف على مدى الاختلاف والاتفاق في وجهات نظرهم .

٢ - محاولة التعرف على الأسباب الحقيقية للموافقة أو الرفض .

---

(١) محمد حسن بيومي - الاتجاهات النفسية للشباب السعودي نحو عمل المرأة في المجتمع، مركز النشر العلمي ، جامعة الملك عبدالعزيز ، جدة ، ١٤٠٧هـ (١٩٨٧م) .

٣ - محاولة التعرف على أنواع الوظائف التي يرى الشباب من الجنسين مناسبتها للمرأة السعودية .

٤ - وضع مقياس لاتجاهات الشباب نحو عمل المرأة السعودية يناسب البيئة السعودية .

ولقد تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) شاب من الجنسين تتراوح أعمارهم ما بين ١٩ - ٢٥ عام تم اختيارهم عشوائياً من بين طلبة وطالبات جامعة الملك عبدالعزيز - فرع المدينة المنورة .

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها :

١ - أن هناك اتجاها إيجابيا نحو عمل المرأة ، وهناك اعتراف بحق المرأة في العمل ولكن في نطاق معين ومهن معينة تنسجم وطبيعة المرأة وأنوثتها ولا تتعارض مع تقاليد الشريعة الإسلامية السمحة من حيث الاختلاط أو السفور .

٢ - أن أهم المهن التي تحظى بموافقة الشباب من الجنسين يمكن ترتيبها حسب أهميتها ومقدار تقبلها وكثرة تكرارها وهي كما يلي على التوالي : (التدريس للبنات ، الطب والتمريض للنساء ، الخياطة والتطريز للنساء ، داعية مسلمة للنساء ، باحثة اجتماعية للنساء) .

وقدمت الدراسة عدة توصيات لمساعدة المرأة على التوفيق بين دورها داخل البيت وخارجه وذلك على التوالي :

أ) تخفيض ساعات دوامها بحيث يمكنها ان تعود إلى بيتها قبل عودة زوجها .

ب) منح المرأة العاملة إجازة اضطرارية في حالة مرض زوجها أو ابنها .

ج) اجتذاب المرأة إلى المهن التي تتفق وطبيعتهاالأنثوية .

د) الاهتمام برفع مستوى دور الحضانة والتوسع فيها لتمكين الأمهات العاملات من الاطمئنان على حسن رعاية ابنائهن أثناء عملهن خارج البيت.

هـ) ضرورة ان تقوم أجهزة الأعلام بتقديم مواد ثقافية تتناول مشكلات المرأة العاملة ، لتساعدها على الاهتداء إلى الأساليب التي تواجه بها ما تصادفه من صعوبات في اداء دورها .

الدراسة الرابعة :

« المراة السعودية العاملة : دراسة ميدانية على عينة من العاملات السعوديات بمدينة الرياض » (١)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على رأى المرأة العاملة السعودية عن دوافعها نحو العمل والعقبات والمشكلات التي قد تكون سبباً في الاخلال بمساهمتها في عملية التنمية في مجتمعها .

وقد اعتمدت الدراسة بصفة أساسية على البيانات المجمعة بواسطة المسح الميداني لعينة من العاملات السعوديات في عدد من الأجهزة الحكومية التي تقوم بتوظيف المرأة ، وقد بلغ عدد العاملات السعوديات وقت إجراء الدراسة (٥٦٧١٠) امرأة عاملة في أجهزة تعليمية واجتماعية وصحية وإدارية مختلفة .

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

١ - أن الدوافع المادية لا تشكل محركاً أساسياً للمرأة السعودية ، فهناك إصرار على العمل من جانب أفراد العينة على العمل ليس فقط للحصول على مال تعين به أسرتها .

---

(١) سعود بن محمد النمر " المرأة السعودية العاملة : دراسة ميدانية على عينة من العاملات السعوديات بمدينة الرياض" ، جامعة الملك سعود ، كلية العلوم الادارية، مركز البحوث ، ١٤٠٨هـ(١٩٨٨م)

٢ - أن الدافع أو الرغبة الذاتية لدى المرأة السعودية نحو العمل له تأثير كبير على خروج المرأة للعمل باعتباره مكانا لاثبات الذات وتحقيق مكانة اجتماعية للمرأة ، وهذا الإحساس لدى المرأة السعودية قد يدل على رغبتها في مسح الصورة التقليدية عن دورها كمرأة ، فهى لا ترغب أن تكون حبيسة المنزل ، وإنما لديها الرغبة والقناعة الذاتية لأن تساهم وأن تقدم ما لديها من قدرات وإمكانيات شأنها في ذلك شأن الرجل عن طريق ممارستها للعمل خارج المنزل .

٣ - أن هناك بعض المشكلات تعاني منها المرأة السعودية ومن أمثلتها :

- مشكلة المواصلات .(١)
- انطباع المرأة العاملة عن نظرة المجتمع لعملها .
- عدم إمكانية المرأة العاملة تحقيق التوازن والتوافق بين عملها وواجباتها التربوية نحو الأبناء .
- عدم ملاءمة نظام الاجازات للاعتبارات الفسيولوجية للمرأة وظروفها الاجتماعية والأسرية والصحية .

ومن أهم توصيات الدراسة :

١ - زيادة الاهتمام والتوعية من الجهات الأعلامية بقضايا المرأة السعودية العاملة والمشكلات التي تواجهها والإيجابيات الناتجة عن عملها .

٢ - زيادة وعي المجتمع بأهمية مساهمة المرأة ودورها في العملية التنموية ، وأهمية التوسع في دخول المرأة إلى ميدان العمل باعتبارها ضرورة ملحة تتطلبها ظروف المجتمع السعودي .

---

(١) لا تسمح النظم بالمملكة العربية السعودية للمرأة بقيادة السيارة بنفسها ، كما انه لا يسمح لها بمخالطة الرجال في وسائل المواصلات العامة .

٣ - تهيئة الفرص التدريبية للمرأة العاملة لرفع كفاءتها وقدرتها وتهيئتها لمواجهة متطلبات العمل المتجددة .

٤ - دعوة الباحثين إلى إعطاء هذا الموضوع مزيداً من البحث والتحليل لإظهار مختلف الجوانب المحيطة به واقتراح الحلول التي يمكن أن تساعد في حل بعض المشكلات والعقبات التي تواجه المرأة العاملة .

الدراسة الخامسة :

« دور المرأة العاملة في التنمية الاجتماعية : دراسة استطلاعية في المجتمع الحضري لمدينة الرياض » (١)

لقد كان الهدف الأساسي للدراسة هو التعرف على ما يتصل بدور المرأة السعودية العاملة في التنمية الاجتماعية في نطاق البيئة الحضرية لمدينة الرياض.

وقد توصلت الدراسة إلى بعض النتائج والتوصيات التالية :

١ - إن إقبال المرأة السعودية على اقتحام ميادين العمل المختلفة رهن بتوافر الضمانات الكفيلة بالحفاظ على القواعد الإسلامية في هذا الصدد وفي مقدمتها نوع العمل وملاءمته لطبيعة المرأة وابتعاده عن الاختلاط بالرجال.

٢ - كان لإفساح أبواب التعليم امام المرأة السعودية اثر بارز في حفزها على دخول ميدان العمل ، وإن كانت المجالات المتاحة امامها مازالت محدودة.

---

(١) فوزية فخري كامل عرفات ، " المرأة العاملة في التنمية الاجتماعية ، دراسة استطلاعية في المجتمع الحضري لمدينة الرياض " جامعة الملك سعود ، كلية العلوم الادارية ، قسم الدراسات الاجتماعية ، الرياض في ١٤٠٥ هـ (١٩٨٥م) .

٣ - إن المرأة العاملة تعد عنصراً هاماً من الكوادر البشرية ، له فعاليته وأثره الذي يتعدى مجرد الأضافة للإنتاج القومي والدخل الفردي ، الأمر الذي يقتضي الاهتمام بمعاونتها .

٤ - أن دوافع المرأة السعودية للعمل كانت بالترتيب التنازلي الآتي :

أ) الدافع المادي والحصول على راتب .

ب) ارتفاع مكانة المرأة .

جـ) شغل أوقات الفراغ .

د) اسهام المرأة في النهوض بالمجتمع.

٥ - يتركز عمل المرأة السعودية في قطاع الخدمات (التعليم ، الصحة ، الشئون الاجتماعية) .

٦ - تقوم القواعد الدينية والأسباب الثقافية المتصلة بالقيم الأسرية التقليدية بدور رئيس في تحديد محيط العمل الذي تعمل فيه المرأة .

٧ - توجيه الاهتمام لتدريب المرأة العاملة على الوفاء بالتزاماتها المنزلية بصورة تذلل الصعوبات الناجمة عن التعارض بين العمل خارج المنزل والواجبات المنزلية .

٨ - أن التنمية الاجتماعية عمادها التنمية البشرية (التي لا تفصل دور النساء) على اعتبار أن الإنسان هو غاية التنمية ومحركها الأول ، والتحاق المرأة بالعمل يحقق عدة فوائد لها ولأسرتها وهي :

أ) أن التحاق المرأة بالعمل الخارجي يوسع أفاق نظرتها للأمور ويربطها بالمجتمع ، كما يحقق اسهامها في نشاطاته المختلفة .

ب) إن التحاق المرأة بالعمل يساعد على رفع المستوى الاقتصادي والمعيشي للأسرة .

جـ) خروج المرأة السعودية إلى العمل الملائم يساعدها على التغلب على مشكلات كثيرة ، في مقدمتها مشكلة وقت الفراغ .

٩ - في إطار العجز في العمالة ورغبة في تقليل الآثار السلبية للعمالة الوافدة بقيمها وأنماط سلوكها ، توصي الدراسة بالتوسع في تعليم المرأة وتدريبها على المهن التي تتناسب مع طبيعتها الانثوية .

الدراسة السادسة :

« استخدام الموارد البشرية : حالة دراسية عن المرأة في المملكة العربية السعودية »(١)

لقد وجد الباحث أن مساهمات المرأة السعودية في العمل محدودة جداً مما يعد هدراً للطاقات البشرية ، وقد أرجع الباحث أسباب قلة مساهمة المرأة في العمل إلى العوامل الآتية :

١ - القيود العائلية ، حيث اعتراض الزوج وإلحاحه على ترك زوجته لوظيفتها ، وكذلك أفراد أسرتها .

٢ - قلة وصعوبة المواصلات ، حيث لا تتمتع المرأة في السعودية بحرية التنقل لأن المرأة غير مسموح لها بقيادة السيارة ، مما يجعلها تعتمد على الزوج أو الأب أو الأخ في إيصالها للعمل .

٣ - قلة الفرص الوظيفية المتاحة ، حيث تنحصر فرص العمل المتاحة للمرأة في المجالات التعليمية كالمدرسات ومديرات المدارس والمشرفات الاجتماعيات والمجالات الطبية والاجتماعية وبعض الأعمال الادارية

---

(1) Adnan, A.Algadi, "Utilization of Human Resources : The Case of Women in Saudi Arabia" , Master's Thesis, Secramento California State University, U.S.A., 1979.

الأخرى ، وتعتبر القطاعات الحكومية الموظف الرئيسي للمرأة في هذه المجالات .

٤ - قلة الحافز الاقتصادي ، فالمرأة ليست مسئولة عن الانفاق على الأسرة بل هذه مسئولية الرجل بالدرجة الأولى ، وقد أدى ذلك إلى عدم سعي المرأة إلى البحث عن العمل لعدم حاجتها إلى المال كدافع للسعي بالبحث عن العمل .

٥ - عدم توافر خدمات رعاية الطفولة ، حيث لا يتوافر في القطاعات التي تعمل فيها المرأة دور حضانة للعناية بالأطفال وقت عمل المرأة ،كما لا تتوفر دور حضانة على مستوى عال من التنظيم والمسئولية حتى يمكن للمرأة العاملة أن تطمئن على أطفالها وقت تواجدها في العمل .

الدراسة السابعة :

« التغيرات التنموية والتعليم ودور المرأة في المجتمع السعودي» (١)

هذه الدراسة قام بها الباحث واستخدم فيها استبانة تتكون من (١٠٥) سؤالا تم توزيعها على عينة مكونة من (٢٠٠) امرأة سعودية ، تتراوح اعمارهن ما بين (١٨ - ٧٨ عام) ويتراوح مستواهن التعليمي بين الأمية ودرجة الماجستير ، ويدور موضوع الدراسة حول التغيرات التنموية والتعليم ودور المرأة في المجتمع السعودي .

ومن تحليل بيانات الاستبانة توصل الباحث إلى وجود ارتباط بين تعليم المرأة السعودية والاهتمام الذي تبديه بالمسائل المتعلقة بالعمل في البلاد ، وأن هذا الارتباط يتجاوز المتغيرين - تعليم المرأة وعملها .

---

(١) حمد محمد البعادي ، التغيرات التنموية والتعليم ودور المرأة في المجتمع السعودي ، رسالة دكتوراه مقدمة ضمن بحوث الندوة العلمية للتعليم ، وزارة التخطيط ، الرياض ، ١٤٠٣هـ (١٩٨٣م)

الدراسة الثامنة :

« اتجاهات الرجل والمرأة السعودية حول مساهمة المرأة في التنمية بالمملكة العربية السعودية » (١)

لقد وجد الباحث أن (٨٨٪) من الطالبات السعوديات اللاتي يدرسن في الولايات المتحدة الأمريكية يفضلن أن تعمل المرأة نصف دوام لتمكينها من العناية بالمنزل والأطفال . وأنه لا يمكن للمرأة العاملة أن توفق بين متطلبات المنزل ومتطلبات العمل . وبالنسبة لنظرة المجتمع إلى عمل المرأة السعودية فقد اتضح ان (٨١٪) من الطالبات السعوديات تحظى بتقدير واحترام متواضع في المجتمع السعودي .

أما دوافع عمل المرأة للعمل فقد أوضحت عينة العاملات في الأجهزة الحكومية وبنسبة (٨٥٪) بأن المرأة لا تعمل إلا إذا كانت هناك حاجة مادية وان الوظيفة تساعد على تغطية نفقات المعيشة ، في حين ان الرغبة الذاتية للمرأة نحو العمل لم تشكل أهمية كبرى في بحثها عن العمل (حوالي ٤٣٪ من حجم العينة) .

كذلك أوضحت الدراسة أن مهن التدريس والإدارة المدرسية والخدمة الاجتماعية ورياض الأطفال ، تحظى جميعها بنصيب وافر من أفراد العينة .

---

(1) Rehemi Madani F. Asurvey of The Attitudes. of Saudi Men and Women Toward Saudi Female Participation in Saudi Arabian Development, Ph. D. Dissertation, University of Colorado at Boulder, 1983.

الدراسة التاسعة :

« فرص عمل المرأة في القطاع الخاص: مجالات الصناعة ، التجارة ، والخدمات في مدينة الرياض »[(١)]

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف أهمها :

١ - التعرف على الحجم الكلي والكمي والنوعي لنشاط المرأة الاقتصادي كمستثمر في مجالات الصناعة والتجارة والخدمات في مدينةالرياض .

٢ - التعرف على كيفية رفع مساهمة القوى البشرية النسائية الوطنية العاملة في القطاع الخاص في مجالات الصناعة والتجارة والخدمات من ناحيتى الكم والكيف .

٣ - التعرف على العوامل التي تشجع وتلك التي تعوق المرأة في مدينة الرياض عن دخول سوق الاستثمار والعمل في القطاع الخاص بمجالات الصناعة والتجارة وبعض الخدمات .

٤ - الكشف عن مجالات استثمار وفرص عمل جديدة يمكن ان تساهم فيها المرأة في مدينة الرياض في مجالات الصناعة والتجارة والخدمات .

ولقد اشتملت غينة الدراسة على مجموعة من الشركات والمؤسسات بمدينة الرياض، واعتمدت الدراسة على بعض الأدوات لجمع المعلومات الضرورية، منها استمارات ، استقصاء ، استبانات ، آراء ومقابلات شخصية .

وقد أفرزت هذه الدراسة أهم النتائج التالية :

١ - اعتماد اصحاب المنشآت الخاصة على العمالة النسائية الوافدة ، ويرجع ذلك إلى توفر الخبرة الفنية لدى العمالة الوافدة .

---

(١) تماضر حسون وعائشة المانع . " فرص عمل المرأة في القطاع الخاص : مجالات الصناعة ، التجارة والخدمات في مدينة الرياض "، مركز الخليجية للدراسات والاستشارات ، الرياض ، دون تاريخ .

٢ - كثير من منشآت القطاع الخاص لا تقوم ولا تعتمد على أى برامج تدريبية أو تأهيل عمالتها النسائية فنياً .

٣ - تبين أن المصاعب التي اعترضت تأسيس منشآت كل من سيدات ورجال الأعمال تتمثل بالنسبة لسيدات الأعمال حسب الأهمية هى على التوالي :

- الاجراءات القانونية لدى افتتاح المنشآت .
- الظروف الاجتماعية المتمثلة في العادات والتقاليد والالتزامات العائلية.

٤ - تبين انخفاض نسبةالعمالة النسائية الوطنية من مجموع العمالة المستخدمة في منشآت سيدات الاعمال من الأيدي العاملة النسائية ويرجع ذلك إلى قلة الخبرة والتدريب لدى العمالة النسائية.

وكانت أهم توصيات هذه الدراسة انطلاقاً من النتائج التي استخلصت ما يلي :

١ - تشجيع ودعم سيدات الاعمال للدخول في مجالات الاستثمار في المنشآت المختلفة .

٢ - ضرورة عقد الغرفة التجارية لندوات وبرامج تدريبية تفيد سيدات الأعمال وتكسبهن خبرات ومهارات .

٣ - قيام الغرفة التجارية بدراسات سلوكية مهنية لكل من سيدات الأعمال والعاملات تهدف إلى دراسة سلوكياتهن المهنية للوقوف على ما هو ايجابي منها وما هو سلبي بقصد وضع الأسس اللازمة التي تمكن من رفع كفاءة الادارة ، والعمالة الوطنية على حد سواء .

٤ - تشجيع سيدات الاعمال على الاستثمار في المجالات التالية :

فتح مراكز للتدريب والتأهيل خاصة بالمرأة تتواءم برامجها مع احتياجات المنشآت الاقتصادية من العمالة الماهرة والفنية كمراكز

التدريب على أجهزة الحاسب الآلي ، ومجالات تصنيع المواد الغذائية ومجال صيانة بعض الاجهزة الالكترونية والكهربائية ومجالات الصيدلة والتحليل المختبري .

٥ - وضع تسهيلات وحوافز من شأنها ان تشجع العمالة النسائية الوطنية على العمل في منشآت القطاع الخاص .

٦ - القيام بدراسة تحليلية للعادات والتقاليد الاجتماعية التي تواجه المرأة الراغبة في العمل بالمصانع والمعامل والمؤسسات الأخرى .

الدراسة العاشرة :

« المرأة والتنمية الادارية في المملكة العربية السعودية » (١)

اهتمت الدراسة بدوافع خروج المرأة السعودية للعمل . واظهرت الدراسة أن (٥٩٪) من عينة الدراسة أوضحت ان الدافع الرئيسي لخروج المرأة للعمل هو دافع اجتماعي يتمثل في المشاركة في الحياة العامة وتحقيق مكانة اجتماعية، وأما الدافع المادي والذي يتمثل في زيادة دخل الاسرة وتحقيق مستوى معيشي اعلى فلم يكن ذا أهمية لدى عينة الدراسة ، حيث اعتبرت (٢٦,٧٪) فقط من العينة ضرورة ذلك العامل، اما الرغبة في الاستقلال المادي عن الزوج فلم تشكل الا نسبة ضئيلة من عينة الدراسة تقدر بحوالي (٤٪) .

وقد تكون نظرة المرأة السعودية إلى عدم أهمية الدافع الاقتصادي في العمل عائد الى طبيعة الوضع الاقتصادي في المملكة العربية السعودية وارتفاع مستوى المعيشة بين سكانها وما تقدمه الدولة من خدمات تعليمية وصحية

---

(١) عائشة احمد الحسيني، " المرأة والتنمية الادارية في المملكة العربية السعودية" ، بحث مقدم للمؤتمر الأقليمي الثاني للمرأة في الخليج والجزيرة العربية المنعقد بالكويت من ٢٨ - ٣١ مارس ١٩٨١م ، من صفحة ٤٣٨ إلى صفحة ٤٣٩.

مجانية ، إلا أن هذه النظرة قد لا تكون مستقرة خاصة بعد انخفاض دخل الدول المصدرة للبترول نتيجة للانخفاض الذي يحدث لأسعار البترول في السوق الدولية ، مما قلل بالتالي من الانفاق على المشروعات والخدمات الأخرى . وقد يؤدي هذا الوضع إلى نقص الدخول لدى افراد المجتمع مع استمرار متطلبات الحياة المتغيرة ، الامر الذي يوجب البحث عن بدائل تتمثل في سعى المرأة إلى دخول سوق العمل لمساعدة الزوج أو الأب على تغطية تكاليف المعيشة المتزايدة .

٤ - ٣ - ٣ : المجموعة الثانية : دراسات خاصة بتعليم وتدريب الفتاة السعودية مهنياً ، والعوامل المؤثرة في ذلك :

الدراسة الأولى :

مدى امكانية تعليم الفتاة السعودية فنيا وتدريبها مهنيا " للعمل في المؤسسات النسائية " (١)

لقد توصلت الباحثة في هذه الدراسة إلى النتائج التالية :

١ - اصبح المجتمع السعودي متقبلاً لموضوع عمل المرأة وأصبح يشعر أن المرأة تساهم في تحسين المستوى الاقتصادي للأسرة والمجتمع .

٢ - وجود رغبة شديدة لدى العينة العشوائية للدراسة من الطالبات وأولياء الأمور للتعليم الفني والتدريب المهني للطالبات .

٣ - أن الفتاةالسعودية قادرة على ممارسة بعض أعمال الصيانة التي يقوم بها الرجال في المؤسسات النسائية ، واقترح بعض أفراد العينة تعليم وتدريب الفتاة لتكون قادرة على اصلاح الادوات الكهربائية المنزلية .

---

(١) وفاء حسن صائغ ، "مدى امكانية تعليم الفتاة السعودية فنياً وتدريبها مهنيا للعمل في المؤسسات النسائية" . رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة أم القرى، مكة المكرمة ، ١٤٠٩ هـ (١٩٨٩م).

٤ - موافقة أكثر افراد العينة من الطالبات وأولياء أمورهن على ادخال المناهج الخاصة بالتعليم الفني ضمن المقررات الدراسية لطالبات المدارس الثانوية وهذا يدل على معرفة الطالبات وأولياء أمورهن بأهمية هذا النوع من التعليم وضرورة ربط التعليم باحتياجات المجتمع ، كما أن هذا يشجع الفتاة على استكمال دراستها في مراكز التعليم الفني والتدريب المهني .

٥ - ضرورة اتاحة الفرصة للدراسة الفنية والتدريب المهني للحاصلات على الثانوية العامة اللاتي لم تستوعبهن الجامعات .

وتوصي الباحثة بما يأتي :

١ - ضرورة اهتمام المسئولين بتنويع مجالات التعليم للمرأة السعودية ، وبالتالي تتوسع مجالات العمل لتوسعة قاعدة مشاركتها في بناء الوطن .

٢ - ادخال مناهج للتعليم الفني بالنسبة للفتيات في المدارس المتوسطة والثانوية لتأهيلهن للتخصص في المجال الفني بما يناسب طبيعتها في عمليات الصيانة والاصلاح السابقة .

٣ - الاستفادة من تجربة مراكز التعليم الفني والتدريب المهني في وضع برامج تدريبية خاصة بالمرأة .

٤ - لابد من ربط التعليم الفني والتدريب المهني باحتياجات القوى العاملة (ذكورا وإناثا) لتوفير متطلبات خطة التنمية .

٥ - العمل على فتح مراكز تعليم فني وتدريب مهني خاص بالفتيات يقدم لهن ما يناسب قدراتهن ، وما يؤهلن للعمل داخل المؤسسات النسائية كقوى عاملة فنية في مجال الاصلاح والصيانة الوقائية أو العلاجية .

الدراسة الثانية :

« دور المرأة السعودية في التنمية » (١)

ركزت الباحثة على أهمية دور المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، فهي تشارك في بناء المجتمع سواء كان ذلك على نطاق ادارة شئون البيت والمساهمة في الاستقرار العائلي بتربية الأولاد وتنشئتهم نشأة طيبة ، أو بالنشاطات والخدمات الاجتماعية والالتزام بوظيفة ذات مردود اقتصادي وترى الباحثة أن هناك مجالات وظيفية كثيرة يمكن أن تساهم فيها المرأة اذا دربت وأهلت، وهي مجالات نحتاجها وتشغلها اليوم قوى عاملة وافدة من الخارج وبمستويات مختلفة من التأهيل العلمي والمهني .

ومن أهم هذه المجالات التي ذكرتها الباحثة :

١ – مجالات التخصص في أعمال المختبرات : تحليل العينات في حقول الكيمياء والأبحاث الصحية .

٢ – مجالات التخصص في الدراسات الإحصائية . منها الاحصائيات المتخصصات في المجالات التعليمية والصحية .

٣ – مجالات المساعدة العينية والتقنية في الخدمات الصحية : ومنها العمل في حقل الأشعة السينية والعلاج الطبيعي للمرأة .

٤ – مجالات المساعدة الادارية الفنية في المؤسسات المختصة بالنساء : مثل مدارس وكليات البنات والبنوك النسائية وأقسام النساء في المستشفيات وأيضاً خدمات الادارة والمكاتب كالطباعة والاختزال والتصنيف ومسك الدفاتر .

---

(١) ثريا العريض ، دور المرأة السعودية في التنمية ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، ١٩٨٠م .

٥ - مجالات التخصص في شئون المكتبات واداراتها وتنظيمها للعمل في المكتبات المدرسية ، وفي المكتبات العامة أثناء الأوقات المخصصة للنساء .

وخرجت الباحثة إلى أن كل هذه المجالات تحتاج إلى تخصص ودراسة وتدريب.

الدراسة الثالثة :

« مدى تجاوب برامج التعليم الفني والتدريب المهني مع متطلبات التنمية في المملكة »(١)

اهتم مركز البحوث ، في الغرفة التجارية والصناعية بجدة، بدراسة مدى تجاوب برامج التعليم الفني والتدريب المهني مع متطلبات التنمية ، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن الحقائق الآتية :

١ - اعطاء أهمية للتعليم الفني والتدريب المهني لخطة التنمية الثانية .

٢ - وجود عجز في هيكل العمالة من الفنيين .

٣ - وجود عوامل اجتماعية كالعادات والتقاليد ونظرة المجتمع للأفراد الفنيين تحد من الإقبال على الالتحاق بمراكز التدريب المهني، كما أن هناك نسبة كبيرة من الملتحقين تركوا دون استكمال فترة التدريب .

وأوصت الدراسة بضرورة عمل دراسة للتعرف على احتياجات المملكة من الأيدي العاملة الفنية ، والعمل على ترغيب الشباب السعودي بالالتحاق بمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني بزيادة المكافآت المادية ووسائل ترغيب أخرى وأخيراً العمل على تغيير نظرة أفراد المجتمع عن طريق اقناعهم بأهمية التعليم والتدريب المهني .

---

(١) الغرفة التجارية الصناعية بجدة ، مركز البحوث ، جدة ، ١٤٠٥ هـ (١٩٨٥م) .

الدراسة الرابعة :

« تعليم الفتاة تقنياً ومهنياً وأثره على التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوطن العربي » (١)

تناولت الدراسة نشأة الفتاة في الوطن العربي وتطور التعليم الفني والمهني، وقد توصلت الدراسة إلى عدة مقترحات أهمها :

١ - ضرورة ربط التعليم الفني والمهني باحتياجات الدولة من القوى البشرية لتوفير متطلبات خطط التنمية من العمالة اللازمة .

٢ - ضرورة توفير الدولة للتعليم الفني والمهني للفتاة بالمجان في مختلف مستوياته مع رفع مستوى هذا التعليم وتزويده بكل ما يتطلبه من امكانات مادية وبشرية .

٣ - ضرورة أن تبذل الدولة جهوداً مكثفة لتشجيع الفتاة على الالتحاق بهذا النوع من التعليم ، وذلك ببث حب العمل اليدوي واحترامه بواسطة أجهزة الاعلام المختلفة.

٤ - ضرورة تقييد مناهج التعليم العام وتطويرها في شتى مراحلها بحيث تشمل أيضاً التدريبات العملية والتكنولوجية في طلب المناهج .

الخلاصة :

بعد أن استعرض الباحث الدراسات السابقة (في المجموعة الأولى والثانية) وأهم ما توصلت إليه من نتائج، تتضح أهمية وجود تعليم مهني للفتيات خاصة وأن مجتمعنا تنقصه الأيدي الفنية العاملة ، هذا مع الألتزام بمبادئ ديننا الاسلامي الحنيف وتقاليد وعادات مجتمعنا، حتى يكون هناك اكتفاء ذاتي من هذا النوع من العمالة ، ويرى الباحث أن بعض الدراسات قد تطرقت إلى

(١) حسن الهراس ، " تعليم الفتاة العربية تقنياً ومهنياً وأثره على التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوطن العربي "، ١٩٨٠ م .

مجالات تتفق مع أهداف ومجالات هذه الدراسة ، خاصة بعض الاتجاهات السائدة حول دور المرأة في التنمية ، ومجالات العمل المناسبة لها ، ولكن من ناحية اخرى هناك نقص ظاهر في الاهتمام بتخطيط العمالة النسائية السعودية المطلوبة في المؤسسات النسائية بالمملكة في مجال العمل المهني .

وتتميز هذه الدراسة عن سابقاتها بالخصائص التالية :

١ - عينة الدراسة . سوف يعتمد الباحث في دراسته على عينة كبيرة تشمل كافة الأطراف التي لها علاقة بتعليم وتدريب الفتاة مهنياً حيث ستشتمل الدراسة على وجهات نظر عينة من المسئولات بالرئاسة العامة لتعليم البنات (مديرات المدارس والمعلمات بالمرحلة المتوسطة بالتعليم العام ، موجهات تربويات ، مديرات ومعلمات ومدربات وطالبات بمراكز التعليم والتدريب المهني ، وكذلك عينة من طالبات الصف الثالث بالمرحلة المتوسطة) كما تتسم هذه الدراسة بشمولها على عينة من كافة مناطق المملكة الجغرافية حيث ان هذه العينة تمثل شمال وجنوب وشرق وغرب ووسط المملكة ، مما يتيح فرصة التعرف على مختلف وجهات النظر خاصة أن المملكة تمتد لمساحات شاسعة[1]، وتتباين الاتجاهات من منطقة جغرافيه إلى أخرى .

٢ - أن هناك ندرة في الدراسات الحديثة التي تهتم بصفة خاصة بتعليم وتدريب الفتاة مهنياً ، وقد وجد الباحث صعوبة في الحصول على مراجع ودراسات حديثة في هذا الموضوع، وقد يرجع السبب في عزوف الباحثين عن هذا المجال، إلى نقص المعلومات المنشورة ، بالاضافة لحساسية تناول الموضوعات المتعلقة بتعليم وتدريب الفتاة مهنياً في المجتمع السعودي .

---

(١) تبلغ مساحة المملكة العربية السعودية ٢,٢٤٠,٠٠٠ كم ٢ .

٣ - تتناول الدراسة تخطيط القوى العاملة النسائية في المملكة بشكل متكامل، حيث تتطرق الدراسة إلى دور التعليم والتدريب المهني للفتاة السعودية ، ومجالاته ، وعوامل العرض والطلب في العمالة النسائية ، وايضاً الفرص الوظيفية الواجب توافرها لزيادة فعالية دور المرأة في المجتمع ، وتحقيق مساهمة جيدة لخدمة أسرتها ومجتمعها .

٤ - ان الباحث بصفته مسئولاً في الرئاسة العامة لتعليم البنات ، يعطي فرصة أكبر لتطبيق التوصيات التي تتوصل إليها الدراسة بالإضافة إلى أن اهتمامه الشخصي بموضوع الدراسة سوف يساعد على جعل الدراسة ذات فائدة في التطبيق العملي .

٥ - تحليل استبانة الطالبات

٥ - ١ : تحليل البيانات الشخصية للطالبات :

لقد بلغ عدد الطالبات بعينة البحث (١٨٠٠) طالبة ، منهن (١٢٨٠) طالبة ملتحقات بالتعليم العام و (٥٢٠) طالبة ملتحقات بمراكز التعليم والتدريب المهني بالمملكة ، وسيقوم الباحث بتحليل مختصر للبيانات الشخصية لطالبات العينة ، وذلك للتعرف على خصائصها ومدى الاختلاف بين مفرداتها ، وذلك للاستفادة منها بعد ذلك في تفسير نتائج البحث .

٥ - ١ - ١ : مهنة الأب :

يتضح من الجدول رقم (١/١/٥) أن (٤٥.٦٧٪) من اجمالي الطالبات يعمل أباؤهن في وظائف حكومية ، بينما بلغت نسبة الطالبات اللاتي يعمل اباؤهن بالقطاع الخاص (٣٨.٨٤٪) ، وبلغت هذه النسبة للذين لا يعملون (١٣.٥٦٪) .

جدول رقم (١/١/٥)

مهن أباء اجمالي الطالبات

(طالبات التعليم العام وطالبات مراكز التعليم والتدريب المهني)

المهنة	العدد	النسبة المئوية
موظف حكومي	٨٢٢	٤٥.٦٧٪
موظف قطاع خاص	٦٩٩	٣٨.٨٤٪
لا يعمل	٢٤٤	١٣.٥٦٪
غير مبين	٣٥	١.٩٣٪
الإجمالي	١٨٠٠	١٠٠٪

ولكن يلاحظ أن هذه النسب تختلف بين طالبات التعليم العام وطالبات مـراكز التـعليم والتـدريب المهني، حـيث بلغت نسـبـة الآباء الذين يـعملون في الحكومـة بين طالبـات التـعليم العـام (٥٠,٣٩٪) بينمـا بلغت هذه النسـبـة (٣٤,٠٤٪) فقط بين طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني، كما بلغت نسبة الآباء الذين لا يعـملون بين طالبـات التـعليم العـام (١٠,٦٣٪) وارتفـعت إلى (٢٠,٧٧٪) بين طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني ويتضح ذلك من الجدول رقم (٢/١/٥) .

جدول رقم (٢/١/٥)

مقارنة مهن أباء طالبات التعليم العام و مراكز التعليم والتدريب المهني

المهنة / طالبات	موظف حكومي		موظف قطاع خاص		لا يعمل		غير مبين		الاجمالي	
	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة
طالبات التعليم العام	٦٤٥	٥٠,٣٩٪	٤٨٢	٣٧,٦٦٪	١٣٦	١٠,٦٣٪	١٧	١,٣٣٪	١٢٨٠	١٠٠٪
طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني	١٧٧	٣٤,٠٤٪	٢١٧	٤١,٧٣٪	١٠٨	٢٠,٧٧٪	١٨	٣,٤٦٪	٥٢٠	١٠٠٪
الإجمالي	٨٢٢	٤٥,٦٧٪	٦٩٩	٣٨,٨٣٪	٢٤٤	١٣,٥٦٪	٣٥	١,٩٤٪	١٨٠٠	١٠٠٪

كمـا تختلف مـهنة آباء الطالبـات باختـلاف المناطق الجغـرافيـة موضع البحث في المملكة ، فلقد بلغت نسبة أباء طالبات التعليم العام الذين يعملون في الحكومـة في مـدينة الرياض (٥٧,١٨٪) ، والعـاملين بالقطاع الخـاص (٣٢,٨٧٪) بينمـا بلغت هـاتان النسبـتـان (٣٨,٩٢٪)، و(٤٩,١٠٪) في مـدينة جدة على التوالي، وانخفضت نسبة مهنة الأب للعاملين في القطاع الخاص في مدينة أبها لتصل إلى (٢٤,٥٤٪) فقط ، وارتفعت نسبة الآباء الذين لا يعملون إلى (١٧,٧٩٪) ، والجدول رقم (٣/١/٥) يوضح ذلك .

جدول رقم (٥/١/٣)

مقارنة مهن أباء طالبات التعليم العام بالمناطق الجغرافية المختلفة

المهنة / المناطق	موظف حكومي		موظف قطاع خاص		لا يعمل		غير مبين		الاجمالي	
	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة
الرياض	٢٤٧	٥٧,١٨٪	١٤٢	٣٢,٨٧٪	٣٧	٨,٥٦٪	٦	١,٣٩٪	٤٣٢	١٠٠٪
جدة	١٣٠	٣٨,٩٢٪	١٦٤	٤٩,١٠٪	٣٦	١٠,٧٨٪	٤	١,٢٠٪	٣٣٤	١٠٠٪
الدمام	١٤٣	٥٠,١٨٪	١٠٨	٣٧,٨٩٪	٢٩	١٠,١٨٪	٥	١,٧٥٪	٢٨٥	١٠٠٪
تبوك	٣٢	٤٨,٤٨٪	٢٨	٤٢,٤٢٪	٥	٧,٥٨٪	١	١,٥٢٪	٦٦	١٠٠٪
أبها	٩٣	٥٧,٠٦٪	٤٠	٢٤,٥٤٪	٢٩	١٧,٧٩٪	١	٠,٦١٪	١٦٣	١٠٠٪
الإجمالي	٦٤٥	٥٠,٣٩٪	٤٨٢	٣٧,٦٦٪	١٣٦	١٠,٦٣٪	١٧	١,٣٣٪	١٢٨٠	١٠٠٪

أما بالنسبة لطالبات مراكز التعليم والتدريب المهني ، فبلغت نسبة أباء الطالبات الذين يعملون موظفين حكوميين (١١ , ٣٩٪) في مدينة الرياض، وأنخفضت هذه النسبة في مدينة جدة لتصل إلى (٤٢ , ٢٦٪) ، بينما كانت نسبة الآباء الذين يعملون بالقطاع الخاص في مدينة الرياض (٥٨ , ٤١٪) وازدادت هذه النسبة لتصل إلى (٢٣ , ٤٦٪) في مدينة جدة وانخفضت بدرجة كبيرة لتصل إلى (٨٦ , ٢٢٪) في مدينة تبوك ويتضح ذلك في جدول رقم (٥/١/٤) .

جدول رقم (٥/١/٤)

مقارنة مهن أباء طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني بالمناطق الجغرافية المختلفة

المهنة / المناطق	موظف حكومي		موظف قطاع خاص		لا يعمل		غير مبين		الاجمالي	
	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة
الرياض	٧٩	٣٩,١١٪	٨٤	٤١,٥٨٪	٣٦	١٧,٨٢٪	٣	١,٤٩٪	٢٠٢	١٠٠٪
جدة	٢٨	٢٦,٤٢٪	٤٩	٤٦,٢٣٪	٢٥	٢٣,٥٨٪	٤	٣,٧٧٪	١٠٦	١٠٠٪
الدمام	٤٢	٢٨,٣٨٪	٦٨	٤٥,٩٥٪	٢٧	١٨,٢٤٪	١١	٧,٤٣٪	١٤٨	١٠٠٪
تبوك	١٥	٤٢,٨٦٪	٨	٢٢,٨٦٪	١٢	٣٤,٢٩٪	٠٠	٠,٠٠٪	٣٥	١٠٠٪
أبها	١٣	٤٤,٨٣٪	٨	٢٧,٥٩٪	٨	٢٧,٥٩٪	٠٠	٠,٠٠٪	٢٩	١٠٠٪
الإجمالي	١٧٧	٣٤,٠٤٪	٢١٧	٤١,٧٣٪	١٠٨	٢٠,٧٧٪	١٨	٣,٤٦٪	٥٢٠	١٠٠٪

٥ – ١ – ٢ : تحصيل الأب العلمي :

يلاحظ انخفاض التحصيل العلمي لأباء الطالبات بعينة الدراسة بصفة عامة ، حيث بلغت نسبة الأباء الحاصلين على تعليم جامعي (٢٢,٨٤٪) فقط ، كذلك نسبة الحاصلين على تعليم ثانوي (١٦,٧٨٪) ، اما الأباء الحاصلون على تعليم أقل من الثانوي فقد بلغت نسبتهم (٤٧,٦٧٪) ، ونسبة الآباء بدون مؤهل فبلغت (١١,٥٦٪) كما هو موضح في الجدول رقم (٥/١/٥) .

جدول رقم (٥/١/٥)

التحصيل العلمي لأباء الطالبات

التعليم	العدد	النسبة المئوية
تعليم جامعي	٤١١	٢٢,٨٤٪
ثانوي	٣٠٢	١٦,٧٨٪
أقل من الثانوي	٨٥٨	٤٧,٦٧٪
غير متعلم (لا يقرأ ولا يكتب)	٢٠٨	١١,٥٦٪
غير مبين	٢١	١,١٧٪
الإجمالي	١٨٠٠	١٠٠٪

وإذا ماتمت مقارنة نسبة تحصيل الاب العلمي للطالبات موضع العينة ، اتضح انخفاض نسبة التحصيل العلمي لآباء طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني عنها في حالة طالبات التعليم العام ، ويوضح الجدول رقم (٦/١/٥) انخفاض نسبة الآباء الحاصلين على تعليم جامعي من (٢٨.٣٦٪) لطالبات التعليم العام إلى (٩.٢٣٪) لطالبات مراكز التعليم والتدريب المهني على التوالي، كذلك ارتفاع نسبة غير المتعلمين من (٨.٧٥٪) في حالة طالبات التعليم العام وإلى (١٨.٤٦٪) في حالة طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (٦/١/٥)

مقارنة التحصيل العلمي لآباء طالبات التعليم العام ومراكز التعليم والتدريب المهني

التحصيل العلمي / طالبات	تعليم جامعي		ثانوي		أقل من الثانوي		غير متعلم (لا يقرأ ولا يكتب)		غير مبين		الاجمالي	
	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة
طالبات التعليم العام	٣٦٣	٢٨,٣٦٪	٢٤٢	١٨,٩١٪	٥٥٠	٤٢,٩٧٪	١١٢	٨,٧٥٪	١٣	١,٠٢٪	١٢٨٠	١٠٠٪
طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني	٤٨	٩,٢٣٪	٦٠	١١,٥٤٪	٣٠٨	٥٩,٢٣٪	٩٦	١٨,٤٦٪	٨	١,٥٤٪	٥٢٠	١٠٠٪
الإجمالي	٤١١	٢٢,٨٣٪	٣٠٢	١٦,٧٨٪	٨٥٨	٤٧,٦٧٪	٢٠٨	١١,٥٦٪	٢١	١,١٧٪	١٨٠٠	١٠٠٪

كما يلاحظ من الجدول أن هناك اختلافا في تحصيل الاب العلمي بالمناطق المختلفة موضع البحث ويوضح جدول رقم (٧/١/٥) أن أعلى نسبة تحصيل علمي لأباء طالبات التعليم العام وجدت في مدينة تبوك حيث بلغت نسبة الاباء الذين حصلوا على تعليم جامعي (٤٥.٤٥٪) بينما تدنت النسبة إلى (٢١.٠٥٪) في مدينة الدمام ، ومن ناحية أخرى يوضح الجدول (٨/١/٥) انخفاض نسبة التعليم الجامعي لآباء طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني في مدينة تبوك إلى (٥.٧١٪) ومدينة أبها (٦.٩٠٪) ، بينما ارتفعت النسبة في

مدن أخرى كالدمام والرياض حيث بلغت (٨١ , ١٠٪) و (٨٩ , ١٠٪) في المدينتين على التوالي ، وقد تفيد هذه النتائج في التركيز في إعداد خطة العمالة على فئات الطالبات ذات التعليم في مستوى معين وفي مدن معينة ، وبصفة عامة، هناك انخفاض في نسبة تحصيل الآباء العلمي للطالبات الملتحقات بمراكز التعليم والتدريب المهني ، مثال ذلك كانت نسبة الآباء الذين حصلوا على تعليم أقل من مستوى التعليم الثانوي (٨٩ , ٦٠٪) في مدينة الرياض ، و (٣٢ , ٦١٪) في مدينة جدة ، و (٨٦ , ٦٢٪) في مدينة تبوك ، و (٠٧ , ٦٢٪) في مدينة ابها ، و (١٥ , ٧٧٪) في مدينة الدمام .

جدول رقم (٥/١/٧)

مقارنة التحصيل العلمي لأباء طالبات التعليم العام بالمناطق الجغرافية المختلفة

التحصيل العلمي / المناطق	تعليم جامعي		ثانوي		أقل من الثانوي		غير متعلم (لا يقرأ ولا يكتب)		غير مبين		الاجمالي	
	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة
الرياض	١١٦	٢٦,٨٥٪	٨٣	١٩,٢١٪	٢٠١	٤٦,٥٣٪	٢٨	٦,٤٨١٪	٤	٠,٩٣٪	٤٣٢	١٠٠٪
جدة	١١٢	٣٣,٥٣٪	٦٨	٢٠,٣٦٪	١٢٠	٣٥,٩٣٪	٣٠	٨,٩٨٢٪	٤	١,٢٠٪	٣٣٤	١٠٠٪
الدمام	٦٠	٢١,٠٥٪	٦٢	٢١,٧٥٪	١٢٧	٤٤,٥٦٪	٣٤	١١,٩٣٪	٢	٠,٧٠٪	٢٨٥	١٠٠٪
تبوك	٣٠	٤٥,٤٥٪	٦	٩,٠٩٪	٢٥	٣٧,٨٨٪	٥	٧,٥٧٦٪	٠	٠,٠٠٪	٦٦	١٠٠٪
أبها	٤٥	٢٧,٦١٪	٢٣	١٤,١١٪	٧٧	٤٧,٢٤٪	١٥	٩,٢٠٢٪	٣	١,٨٤٪	١٦٣	١٠٠٪
الإجمالي	٣٦٣	٢٨,٣٦٪	٢٤٢	١٨,٩١٪	٥٥٠	٤٢,٩٧٪	١١٢	٨,٧٥٪	١٣	١,٠٢٪	١٢٨٠	١٠٠٪

جدول رقم (٨/١/٥)

مقارنة التحصيل العلمي لآباء طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني بالمناطق الجغرافية المختلفة

التحصيل العلمي / المناطق	تعليم جامعي		ثانوي		أقل من الثانوي		غير متعلم (لا يقرأ ولا يكتب)		غير مبين		الاجمالي	
	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة
الرياض	٢٢	١٠,٨٩٪	٢١	١٠,٤٠٪	١٢٣	٦٠,٨٩٪	٣٥	١٧,٣٣٪	١	٠,٥٠٪	٢٠٢	١٠٠٪
جدة	٦	٥,٦٦٪	١٦	١٥,٠٩٪	٦٥	٦١,٣٢٪	١٧	١٦,٠٤٪	٢	١,٨٩٪	١٠٦	١٠٠٪
الدمام	١٦	١٠,٨١٪	١٢	٨,١١٪	٨٠	٥٤,٠٥٪	٣٥	٢٣,٦٥٪	٥	٣,٣٨٪	١٤٨	١٠٠٪
تبوك	٢	٥,٧١٪	٦	١٧,١٤٪	٢٢	٦٢,٨٦٪	٥	١٤,٢٩٪	٠	٠,٠٠٪	٣٥	١٠٠٪
أبها	٢	٦,٩٠٪	٥	١٧,٢٤٪	١٨	٦٢,٠٧٪	٤	١٣,٧٩٪	٠	٠,٠٠٪	٢٩	١٠٠٪
الإجمالي	٤٨	٩,٢٣٪	٦٠	١١,٥٤٪	٣٠٨	٥٩,٢٣٪	٩٦	١٨,٤٦٪	٨	١,٥٤٪	٥٢٠	١٠٠٪

٥ – ١ – ٣ : تحصيل الأم العلمي :

يتضح من الجدول رقم (٩/١/٥) انخفاض نسبة تحصيل الأم العلمي للطالبات موضع البحث حيث بلغت نسبة التعليم الجامعي (٨,٤٥٪) فقط، ونسبة الأمهات اللآتي حصلن على تعليم ثانوي (١٠,١٧٪) ونسبة اللآتي حصلن على تعليم أقل من الثانوي (٤٦,٦١٪) ، ونسبة غير المتعلمات ولم يلتحقن بالمدارس (٣٣,٤٤٪) .

جدول رقم (٩/١/٥)

التحصيل العلمي لأمهات الطالبات

التعليم	العدد	النسبة المئوية
تعليم جامعي	١٥٢	٨,٤٥٪
ثانوي	١٨٣	١٠,١٧٪
أقل من الثانوي	٨٣٩	٤٦,٦١٪
غير متعلمة (لا تقرأ ولا تكتب)	٦٠٢	٣٣,٤٤٪
غير مبين	٢٤	١,٣٣٪
الإجمالي	١٨٠٠	١٠٠٪

ومن ناحية أخرى يلاحظ انخفاض نسبة التحصيل العلمي لأمهات طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني عن أمهات طالبات التعليم العام حيث بلغت نسبة الأمهات اللاتي حصلن على تعليم جامعي (١١,٤١٪) في حالة طالبات التعليم العام ، بينما انخفضت إلى (١,١٥٪) في حالة طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني ، على النقيض من ذلك ارتفعت نسبة غير المتعلمات من أمهات طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني إلى (٤٩,٦٢٪) مقابل (٢٦,٨٨٪) لأمهات طالبات التعليم العام ، ويتضح ذلك من الجدول رقم (١٠/١/٥) .

جدول رقم (١٠/١/٥)

مقارنة التحصيل العلمي لأمهات طالبات التعليم العام ومراكز التعليم والتدريب المهني

التحصيل العلمي / طالبات	تعليم جامعي		ثانوي		أقل من الثانوي		غير متعلمة (لا تقرأ ولا تكتب)		غير مبين		الاجمالي	
	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة
طالبات التعليم العام	١٤٦	١١,٤١٪	١٥٩	١٢,٤٢٪	٦١٦	٤٨,١٣٪	٣٤٤	٢٦,٨٨٪	١٥	١,١٧٪	١٢٨٠	١٠٠٪
طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني	٦	١,١٥٪	٢٤	٤,٦٢٪	٢٢٣	٤٢,٨٨٪	٢٥٨	٤٩,٦٢٪	٩	١,٧٣٪	٥٢٠	١٠٠٪
الإجمالي	١٥٢	٨,٤٤٪	١٨٣	١٠,١٧٪	٨٣٩	٤٦,٦١٪	٦٠٢	٣٣,٤٤	٢٤	١,٣٣٪	١٨٠٠	١٠٠٪

كذلك يختلف التحصيل العلمي لامهات الطالبات في المناطق المختلفة.

فبالنسبة لأمهات طالبات التعليم العام في المناطق المختلفة ، بلغت نسبة الأمهات اللاتي حصلن على تعليم جامعي (١,٢٣٪) فقط في مدينة أبها ، وارتفعت هذه النسبة في المدن الأخرى ، مثال ذلك كانت في الرياض (٨,٣٣٪) والدمام (١٢,٢٨٪) وجدة (١٥,٢٧٪) وتبوك (٣٣,٣٣٪) ويتضح ذلك من الجدول رقم (١١/١/٥) .

أما النسبة لأمهات طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني في المناطق المختلفة ، فقد لاحظ الباحث أن هناك اختلافا أيضاً . مثال ذلك تراوحت نسبة الأمهات اللائي حصلن على تعليم جامعي فما فوق بين (صفر٪) وبين (٢,٨٦٪). وكذلك الحال للأمهات اللائي حصلن على تعليم أقل من الثانوي ، حيث بلغت هذه النسبة (٤٢,٤٥٪) في مدينة جدة ، وفي مدينة تبوك (٣٤,٢٩٪) وفي مدينة الرياض (٤٥,٠٥٪) ويتضح ذلك من الجدول رقم (١٢/١/٥) .

جدول رقم (١١/١/٥)

مقارنة التحصيل العلمي لأمهات طالبات التعليم العام بالمناطق الجغرافية المختلفة

التحصيل العلمي / المناطق	تعليم جامعي		ثانوي		أقل من الثانوي		غير متعلمة (لا تقرأ ولا تكتب)		غير مبين		الاجمالي	
	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة
الرياض	٣٦	٨,٣٣٪	٥٢	١٢,٠٤٪	٢٢٨	٥٢,٧٨٪	١٠٨	٢٥,٠٠٪	٨	١,٨٥٪	٤٣٢	١٠٠٪
جدة	٥١	١٥,٢٧٪	٥٧	١٧,٠٧٪	١٥٧	٤٧,٠١٪	٦٦	١٩,٧٦٪	٣	٠,٩٠٪	٣٣٤	١٠٠٪
الدمام	٣٥	١٢,٢٨٪	٣٧	١٢,٩٨٪	١٤٢	٤٩,٨٢٪	٧٠	٢٤,٥٦٪	١	٠,٣٥٪	٢٨٥	١٠٠٪
تبوك	٢٢	٣٣,٣٣٪	٤	٦,٠٦٪	٢٥	٣٧,٨٨٪	١٥	٢٢,٧٣٪	٠٠	٠,٠٠٪	٦٦	١٠٠٪
أبها	٢	١,٢٣٪	٩	٥,٥٢٪	٦٤	٣٩,٢٦٪	٨٥	٥٢,١٥٪	٣	١,٨٤٪	١٦٣	١٠٠٪
الإجمالي	١٤٦	١١,٤١٪	١٥٩	١٢,٤٢٪	٦١٦	٤٨,١٣٪	٣٤٤	٢٦,٨٨٪	١٥	١,١٧٪	١٢٨٠	١٠٠٪

جدول رقم (١٢/١/٥)

مقارنة التحصيل العلمي لأمهات طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني بالمناطق الجغرافية المختلفة

التحصيل العلمي / المناطق	تعليم جامعي		ثانوي		أقل من الثانوي		غير متعلمة (لا تقرأ ولا تكتب)		غير مبين		الاجمالي	
	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة
الرياض	٣	٪١,٤٩	٧	٪٣,٤٧	٩١	٪٤٥,٠٥	٩٨	٪٤٨,٥١	٣	٪١,٤٩	٢٠٢	٪١٠٠
جدة	١	٪٠,٩٤	٩	٪٨,٤٩	٤٥	٪٤٢,٤٥	٤٨	٪٤٥,٢٨	٣	٪٢,٨٣	١٠٦	٪١٠٠
الدمام	١	٪٠,٦٨	٥	٪٣,٣٨	٦٣	٪٤٢,٥٧	٧٦	٪٥١,٣٥	٣	٪٢,٠٣	١٤٨	٪١٠٠
تبوك	١	٪٢,٨٦	١	٪٢,٨٦	١٢	٪٣٤,٢٩	٢١	٪٦٠,٠٠	٠	٪٠,٠٠	٣٥	٪١٠٠
أبها	٠	٪٠,٠٠	٢	٪٦,٩٠	١٢	٪٤١,٣٨	١٥	٪٥١,٧٢	٠	٪٠,٠٠	٢٩	٪١٠٠
الإجمالي	٦	٪١,١٥	٢٤	٪٤,٦٢	٢٢٣	٪٤٢,٨٨	٢٥٨	٪٤٩,٦٢	٩	٪١,٧٣	٥٢٠	٪١٠٠

٥ - ١ - ٤ : دخل الأسرة الشهري :

يتضح من البيانات الواردة في الجدول رقم (١٣/١/٥) أن (٪٤٠) من عينة طالبات البحث يبلغ دخل أسرهن الشهري أكثر من (٨) آلاف ريال سعودي ، ونسبة (٪٣٦,٤٤) من الطالبات يتراوح دخل أسرهن من (٤ - ٨) آلاف ريال ، وحوالي (٪٢٠) من الطالبات يبلغ دخل أسرهن أقل من (٤) آلاف ريال وهو ما يعتبر دخلاً أقل من المتوسط في المجتمع السعودي .

جدول رقم (١٣/١/٥)

الدخل الشهري لأسر الطالبات

الدخل	العدد	النسبة المئوية
أقل من ٤ آلاف ريال	٣٥٦	٪١٩,٧٨
من ٤ - ٨ آلاف ريال	٦٥٦	٪٣٦,٤٤
أكثر من ٨ آلاف ريال	٧٢٠	٪٤٠,٠٠
غير مبين	٦٨	٪٣,٧٨
الإجمالي	١٨٠٠	٪١٠٠

كمـا أن هناك تفاوتا كبيرا بين دخل أسـر الطالبات بالتعليم العام ومراكز التـعليم والتدريب المهني، حيث بلغت نسبـة أسر طالبات التعليم العام التي تحصل على دخل أكثر من (٨) آلاف ريال شهرياً (٤٥,٥٥٪) وانخفضت هذه النسبـة إلى (٢٦,٣٥٪) في حالة طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني . من ناحية أخرى ارتفعت نسبة الأسر ذات الدخول المنخفضة التي تقل من (٤) آلاف ريال في حالة طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني إلى (٣٠,٥٨٪) بينما كـانت (١٥,٣٩٪) في حـالة طالبـات التـعليم العـام ، والجـدول رقم (١٤/١/٥) يوضح ذلك .

جدول رقم (١٤/١/٥)

مقارنة الدخل الشهري لأسر طالبات التعليم العام و مراكز التعليم والتدريب المهني

الدخل الشهري بالريال / طالبات	اقل من ٤ آلاف		من ٤ - ٨ آلاف		اكثر من ٨ آلاف		غير مبين		الاجمالي	
	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة
طالبات التعليم العام	١٩٧	١٥,٣٩٪	٤٥٠	٣٥,١٦٪	٥٨٣	٤٥,٥٥٪	٥٠	٣,٩١٪	١٢٨٠	١٠٠٪
طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني	١٥٩	٣٠,٥٨٪	٢٠٦	٣٩,٦٢٪	١٣٧	٢٦,٣٥٪	١٨	٣,٤٦٪	٥٢٠	١٠٠٪
الإجمالي	٣٥٦	١٩,٨٠٪	٦٥٦	٣٦,٤٠٪	٧٢٠	٤٠,٠٠٪	٦٨	٣,٨٠٪	١٨٠٠	١٠٠٪

وقد اتضح من تحليل البيانات الواردة بالبحث أن هناك اختلافا في مستوى دخول أسر الطالبات في المناطق الجغرافية موضع البحث ، مثال ذلك بلغت نسبـة أسر طالبات التعليم العام التي دخلها أكثر من ثمانية آلاف ريال (٣٦,٣٦٪) في مـدينة تبـوك ، و (٥١,٦٢٪) في مـدينة الرياض . بينمـا بلغت نسبة الأسـر التي يقل دخلهـا عن أربعة آلاف ريال (٧,٥٨٪) في مدينة تبوك ، و(١٨,٨٦٪) في مدينة جدة ، ويتضح ذلك من الجدول التالي رقم (١٥/١/٥) .

جدول رقم (١٥/١/٥)

مقارنة مستويات الدخول لأسر طالبات التعليم العام بالمناطق الجغرافية المختلفة

الدخل الشهري بالريال / المناطق	اقل من ٤ آلاف		من ٤ - ٨ آلاف		اكثر من ٨ آلاف		غير مبين		الاجمالي	
	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة
الرياض	٤٨	١١,١١٪	١٤٩	٣٤,٤٩٪	٢٢٣	٥١,٦٢٪	١٢	٢,٧٨٪	٤٣٢	١٠٠٪
جدة	٦٣	١٨,٨٦٪	١١١	٣٣,٢٣٪	١٤٩	٤٤,٦١٪	١١	٣,٢٩٪	٣٣٤	١٠٠٪
الدمام	٥٣	١٨,٦٠٪	١٠١	٣٥,٤٤٪	١١١	٣٨,٩٥٪	٢٠	٧,٠٢٪	٢٨٥	١٠٠٪
تبوك	٥	٧,٥٨٪	٣٦	٥٤,٥٥٪	٢٤	٣٦,٣٦٪	١	١,٥٢٪	٦٦	١٠٠٪
أبها	٢٨	١٧,١٨٪	٥٣	٣٢,٥٢٪	٧٦	٤٦,٦٣٪	٦	٣,٦٨٪	١٦٣	١٠٠٪
الإجمالي	١٩٧	١٥,٣٩٪	٤٥٠	٣٥,١٦٪	٥٨٣	٤٥,٥٥٪	٥٠	٣,٩١٪	١٢٨٠	١٠٠٪

اما بالنسبة لمستوى دخول الاسر الشهري لطالبات مراكز التعليم والتدريب المهني ، فقد حدث اختلاف أيضاً بين المناطق الجغرافية المختلفة ، حيث بلغت نسبة الأسر التي يزيد دخلها عن ثمانية آلاف ريال ما بين (٨،٥٧٪) في مدينة تبوك و (٣٤،٣٨٪) في مدينة أبها . بينما بلغت نسبة الأسر التي يقل دخلها الشهري عن أربعة آلاف ريال سعودي ما بين (٢٧،٧٢٪) في مدينة الرياض و (٣٧،١٤٪) في مدينة تبوك ، كما يتضح ذلك من الجدول رقم (١٦/١/٥) .

جدول رقم (١٦/١/٥)

مقارنة مستويات الدخول لأسر طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني بالمناطق الجغرافية المختلفة

الدخل الشهري بالريال / المناطق	اقل من ٤ آلاف		من ٤ - ٨ آلاف		اكثر من ٨ آلاف		غير مبين		الاجمالي	
	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة
الرياض	٥٦	٢٧,٧٢٪	٨٤	٤١,٥٨٪	٥٩	٢٩,٢١٪	٣	١,٤٩٪	٢٠٢	١٠٠٪
جدة	٣٧	٣٤,٩١٪	٤٣	٤٠,٥٧٪	١٩	١٧,٩٢٪	٧	٦,٦٠٪	١٠٦	١٠٠٪
الدمام	٤٤	٢٩,٧٣٪	٥٢	٣٥,١٤٪	٤٦	٣١,٠٨٪	٦	٤,٠٥٪	١٤٨	١٠٠٪
تبوك	١٣	٣٧,١٤٪	١٩	٥٤,٢٩٪	٣	٨,٥٧٪	٠	٠,٠٠٪	٣٥	١٠٠٪
أبها	٩	٣١,٠٣٪	٨	٢٧,٥٩٪	١٠	٣٤,٤٨٪	٢	٦,٩٠٪	٢٩	١٠٠٪
الإجمالي	١٥٩	٣٠,٥٨٪	٢٠٦	٣٩,٦٢٪	١٣٧	٢٦,٣٥٪	١٨	٣,٤٦٪	٥٢٠	١٠٠٪

ويمقارنة دخول الأسرة الشهرية بالنسبة لطالبات التعليم العام وطالبات مراكز التعليم والتدريب المهني يتضح انخفاض مستويات هذه الدخول بالنسبة لطالبات مراكز التعليم والتدريب المهني عن طالبات التعليم العام . وتفيد هذه النتائج المسئولين عن تخطيط التعليم والتدريب المهني للفتيات في توجيه جهودهم تجاه الأسر المنخفضة الدخل .

٥ - ١ - ٥ : منشأ الأسرة :

يتضح من الجدول رقم (١٧/١/٥) أن أغلبية مفردات العينة نشأت أسرها في المدينة حيث بلغت نسبتها (٨٤,٣٩٪) بينما انخفضت هذه النسبة في القرية إلى (١٣,٣٩٪) وفي البادية إلى (١,٢٢٪) فقط .

جدول رقم (١٧/١/٥)
منشأ أسر الطالبات

منشأ الأسرة	العدد	النسبة المئوية
مدينة	١٥١٩	٨٤,٣٩
قرية	٢٤١	١٣,٣٩
بادية	١٨	١,٠٠
غير مبين	٢٢	١,٢٢
الإجمالي	١٨٠٠	١٠٠

وتختلف عينة البحث من حيث المنشأ وفقاً لطالبات التعليم العام ومراكز التعليم والتدريب المهني ، حيث بلغت نسبة طالبات التعليم العام اللاتي نشأن بالمدينة (٨٨,٢٠٪) بينما انخفضت إلى (٧٥٪) بالنسبة لطالبات مراكز التعليم والتدريب المهني ، وارتفعت نسبة طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني

اللاتي نشأن بالقرية إلى (٢١,٣٥٪) حيث كانت (١٠,١٦٪) فقط بالنسبة لطالبات التعليم العام (الجدول رقم (١٨/١/٥).

جدول رقم (١٨/١/٥)

مقارنة منشأ أسر طالبات التعليم العام ومراكز التعليم والتدريب المهني

منشأ الأسرة / طالبات	مدينة		قرية		بادية		غير مبين		الإجمالي	
	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة
طالبات التعليم العام	١١٢٩	٨٨,٢٠٪	١٣٠	١٠,١٦٪	١٢	٠,٩٤٪	٩	٠,٧٠٪	١٢٨٠	١٠٠٪
طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني	٣٩٠	٧٥,٠٠٪	١١١	٢١,٣٥٪	٦	١,١٥٪	١٣	٢,٥٠٪	٥٢٠	١٠٠٪
الإجمالي	١٥١٩	٨٤,٤٠٪	٢٤١	١٣,٤٠٪	١٨	١٪	٢٢	١,٢٠٪	١٨٠٠	١٠٠٪

ومن ناحية أخرى اختلف منشأ اسر الطالبات في المناطق الجغرافية المختلفة بالمملكة ، فبالنسبة لطالبات التعليم العام نجد أن الأسر التي نشأت بالمدينة تمثل الغالبية العظمى من إجمالي الطالبات ولكنها تراوحت بين (٦٨,٧١٪) لمدينة أبها و (٩٢,٢٢٪) لمدينة جدة كما يتضح في جدول رقم (١٩/١/٥) .

جدول رقم (١٩/١/٥)

مقارنة منشأ أسر طالبات التعليم العام بالمناطق الجغرافية المختلفة

منشأ الأسرة / المناطق	مدينة		قرية		بادية		غير مبين		الإجمالي	
	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة
الرياض	٣٨٥	٨٩,١٢٪	٤١	٩,٤٩٪	٢	٠,٤٦٪	٤	٠,٩٣٪	٤٣٢	١٠٠٪
جدة	٣٠٨	٩٢,٢٢٪	١٥	٤,٤٩٪	٧	٢,١٠٪	٤	١,٢٠٪	٣٣٤	١٠٠٪
الدمام	٢٦١	٩١,٥٨٪	٢٠	٧,٠٢٪	٣	١,٠٥٪	١	٠,٣٥٪	٢٨٥	١٠٠٪
تبوك	٦٣	٩٥,٤٥٪	٣	٤,٥٥٪	٠	٠,٠٠٪	٠	٠,٠٠٪	٦٦	١٠٠٪
أبها	١١٢	٦٨,٧١٪	٥١	٣١,٢٩٪	٠	٠,٠٠٪	٠	٠,٠٠٪	١٦٣	١٠٠٪
الإجمالي	١١٢٩	٨٨,٢٠٪	١٣٠	١٠,١٦٪	١٢	٠,٩٤٪	٩	٠,٧٠٪	١٢٨٠	١٠٠٪

أما بالنسبة لطالبات مراكز التعليم والتدريب المهني فإن الأسر التي نشأت بالمدينة تمثل نسبة عالية وتراوحت ما بين (٦٤.١٩٪) في مدينة الدمام و (٨٥.٨٥٪) في مدينة جدة ولكنها منخفضة نسبياً اذا ما قورنت بطالبات التعليم العام ، كما يتضح من جدول رقم (٢٠/١/٥) .

جدول رقم (٢٠/١/٥)
مقارنة منشا أسر طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني بالمناطق الجغرافية المختلفة

المنشا / المناطق	مدينة		قرية		بادية		غير مبين		الإجمالي	
	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة
الرياض	١٥٤	٧٦.٢٤٪	٣٩	١٩.٣١٪	٤	١.٩٨٪	٥	٢.٤٨٪	٢٠٢	١٠٠٪
جدة	٩١	٨٥.٨٥٪	١٠	٩.٤٣٪	١	٠.٩٤٪	٤	٣.٧٧٪	١٠٦	١٠٠٪
الدمام	٩٥	٦٤.١٩٪	٤٩	٣٣.١١٪	١	٠.٦٨٪	٣	٢.٠٣٪	١٤٨	١٠٠٪
تبوك	٣٠	٨٥.٧١٪	٥	١٤.٢٩٪	٠	٠.٠٠٪	.	٠.٠٠٪	٣٥	١٠٠٪
أبها	٢٠	٦٨.٩٧٪	٨	٢٧.٥٩٪	٠	٠.٠٠٪	١	٣.٤٥٪	٢٩	١٠٠٪
الإجمالي	٣٩٠	٧٥.٠٠٪	١١١	٢١.٣٥٪	٦	١.١٥٪	١٣	٢.٥٠٪	٥٢٠	١٠٠٪

الخلاصة :

من واقع تحليل البيانات الشخصية السابقة ، تمكن الباحث من التوصل إلى النتائج التالية :

١ - أن الطالبات اللاتي يعمل أباؤهن بالقطاع الخاص أو لا يشغلون وظائف في الوقت الحاضر أكثر ميلاً للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، اذا ما قورن بطالبات التعليم العام ، وينطبق هذا الوضع في كافة المناطق الجغرافية موضع البحث .

٢ - أن الطالبات اللاتي تنتمين إلى أباء ذوي تحصيل علمي منخفض أكثر ميلاً للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، حيث تزداد نسبة الطالبات

الملتحقات بمراكز التعليم والتدريب المهني من آباء ذوي تحصيل علمي منخفض ، اذا ما قورن بطالبات التعليم العام ، ولا توجد اختلافات كبيرة في كافة المناطق الجغرافية موضع البحث .

٣ - أن الطالبات اللاتي تنتمين إلى أمهات ذوات تحصيل علمي منخفض أكثر ميلاً للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، حيث يلاحظ انخفاض نسبة التحصيل العلمي لأمهات طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني عن أمهات طالبات التعليم العام ، ولا توجد اختلافات جوهرية في كافة المناطق الجغرافية موضع البحث .

٤ - أن الطالبات المنتميات إلى الأسر المنخفضة الدخل أكثر ميلا للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، اذا ما قورنت بطالبات التعليم العام .

٥ - أن الطالبات اللاتي نشأن بالقرية أكثر ميلاً للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، حيث يلاحظ ارتفاع نسبة طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني اللاتي نشأن بالقرية عن الطالبات اللاتي نشأن بالمدينة ، ولا توجد اختلافات جوهرية بين المناطق الجغرافية المختلفة في هذا الشأن .

٥ - ٢ : تحليل اجابات الطالبات واختبار فروض البحث :

٥ - ٢ - ١ : العلاقة بين التنشئة الاجتماعية ، وإقبال الفتاة السعودية على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يهدف الفرض الأول من البحث إلى اختبار العلاقة بين التنشئة الاجتماعية للفتاة السعودية وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، حيث يعتقد الباحث أن للتنشئة الاجتماعية للفتاة السعودية تأثيرا كبيرا على مدى إقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني وقبل ايجاد هذه العلاقة لابد من التعرف على مفهوم التنشئة الاجتماعية للفتاة وكذلك مكونات هذه التنشئة .

التنشئة الاجتماعية للفتاة السعودية :

*** ما هية التنشئة الاجتماعية :**

التنشئة الاجتماعية Socialization أو التطبيع الاجتماعي في اللغة تعني نشأ نَشأً ونشوءًا أو نشأً ونشأةً هو حيّ وربا وتربى وشب، والناشيء الغلام والجارية جاوزا حد الصغر . وناشئة : أول ساعات النهار والليل[(١)] . وهناك العديد من التعاريف للتنشئة الاجتماعية التي تختلف باختلاف التخصص وزوايا الاهتمام، وتعرف التنشئة الاجتماعية بأنها العملية التي تتشكل خلالها مهارات الفرد ومعاييره ودوافعه واتجاهاته وسلوكه لكي تتوافق وتتفق مع تلك القيم التي يعتبرها المجتمع مرغوبة ومستحسنة لدوره الراهن أو المستقبلي في المجتمع[(٢)] .

ويمكن النظر كذلك إلى عملية التنشئة الاجتماعية على أنها عملية تعليم وتعلم وتربيـة ، وهى تقوم على التفاعل الاجتماعي وتهدف إلى إكساب الفرد

---

(١) مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز أبادي ، القاموس المحيط ، مؤسسة الرسالة ، الطبعة الثانية ، بيروت ، ١٤٠٧ هـ - ١٩٨٧م ، مادة نجا - نشأ - صفحة ٦٨ .

(٢) عبدالرحمن العيسوي ، سيكلوجية التنشئة الاجتماعية - دراسة في نمو الطفل والمراهق ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ، ١٩٨٧م ، صفحة ٢٠٧ .

سلوك واتجاهات ومعايير مناسبة لأدوار اجتماعية تمكنه من الاندماج في جماعته والتوافق الاجتماعي معها[١]. كما تعرف أيضاً بأنها العملية التي يتم بها انتقال الثقافة من جيل إلى جيل ، والطريقة التي يتم بها تشكيل الأفراد منذ طفولتهم حتى يمكنهم المعيشة في مجتمع ذى ثقافة معينة ، ويدخل في ذلك ما يلقنه الآباء والمدرسة والمجتمع للأفراد من لغة ودين وتقاليد وقيم ومعلومات ومهارات[٢].

ومن التعريفات السابقة يمكن للباحث القول أن التنشئة الاجتماعية لا تخرج عن كونها عملية اعداد الفرد لأن يكون مهيئاً لاكتساب الثقافة والتعلم حتى يكون في مقدوره التوافق داخل المجتمع ومسايرة عاداته وتقاليده وقيمه وأنماطه السلوكية .

*** دور الأسرة في عملية التنشئة الاجتماعية :**

إن الأسرة هى المركز المهم والأساسي في تنشئة الأبناء، وتعتبر الأسرة من أولى المؤسسات الاجتماعية ذات الدور الفعال في تنشئة أفرادها . فالدور الذي تقوم به الأسرة سواء ما يقوم به الأب أو ما تقوم به الأم له آثار فعالة ومهمة في تكوين شخصية ورأى الفتاة على الرغم من أهمية دور الوالدين معاً في تنشئة الفتاة فهما يمثلان الدور المتكامل[٣]. والمجتمع السعودي بتطبيقه للشريعة الاسلامية يعتبر مناخاً مناسباً لعملية التنشئة الاجتماعية ،

(١) أنور محمد الشرقاوي ، انحراف الاحداث ، مكتبة الانجلو المصرية ، الطبعة الثانية ، القاهرة ، ١٩٨٦م ، صفحة ١٨٦ - ١٨٧ .

(٢) أحمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية - انجليزي ، فرنسي ، عربي ، مكتبة لبنان ، بيروت ، (بدون تاريخ) ، صفحة ٤٠٠ .

(٣) عبدالمجيد سيد أحمد منصور ، دور الأسرة كأداة للضبط الاجتماعي، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب بالرياض ، ١٤٠٧ هـ - ١٩٨٧م ، صفحة ٢٤ .

فالشريعة الاسلامية تهتم بتنشئة وتكوين إنسان مسلم متكامل من جميع النواحي سواء من الناحية الصحية ، والعقلية ، والروحية ، والأخلاقية ، في جميع مراحل نموه في ضوء المبادئ والقيم التي أتى بها الإسلام"(١).

ويعتقد الباحث أن للتنشئة الاجتماعية للفتاة السعودية تأثيرا كبيرا على مدى إقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، وينحصر مفهوم التنشئة الاجتماعية في هذا البحث في الدور الذي يقوم به الأب وتقوم به الأم في التأثير على الفتاة في إقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني . وقد ركز الباحث على بعض العناصر الأساسية التي تكون في مجموعها التنشئة الاجتماعية للفتاة السعودية ، حيث يعتقد أن لهذه العناصر تأثيرا على إقبال الفتاة للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني في البيئة السعودية . وتشمل هذه العناصر :

١ - المستوى التعليمي للأب .

٢ - المستوى التعليمي للأم .

٣ - المستوى المعيشي للأسرة .

٤ - منشأ الأسرة .

٥ - مهنة الأب .

وسيقوم الباحث بدراسة العلاقة بين التنشئة الاجتماعية بمكوناتها السابقة ومدى اقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، وذلك من خلال استعراض الباحث للفروض الفرعية للدلالة على علاقة كل عنصر من عناصر التنشئة الاجتماعية بمدى إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، ولمعرفة الأهمية النسبية لكل عنصر من هذه العناصر .

---

(١) مقداد يالجن : التربية الإسلامية ودورها في مكافحة الجريمة ، مطابع الفرزدق التجارية ، الرياض، ١٤٠٨هـ / ١٩٨٧م ، صفحة ٣٢ .

كما يعتقد أنه من الضروري التعرف على تأثير التنشئة الاجتماعية وعلاقتها باقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني في المناطق المختلفة موضع البحث، فقد يكون هناك تأثير للمنطقة الجغرافية على تنشئة الفتاة اجتماعياً وتكوين اتجاهات معينة نحو التعليم والتدريب المهني، حيث يساعد ذلك على إعداد خطة ناجحة للتعليم والتدريب المهني تراعي الاختلافات النسبية بين المناطق الجغرافية المختلفة .

وسوف يعرض الباحث عناصر التنشئة الاجتماعية ويقارنها في المناطق الجغرافية المختلفة وذلك بهدف التعرف على العلاقة بين كل عنصر من عناصر التنشئة الاجتماعية واقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

٥-٢ -١-١ : العلاقة بين المستوى التعليمي للأب ، وإقبال الفتاة السعودية على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يتمثل الفرض الفرعي الأول في أنه : (كلما كان المستوى التعليمي للأب مرتفعاً، كان إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني مرتفعاً). ويتدرج المستوى التعليمي الذي حصل عليه آباء الطالبات بالعينة ما بين المستوى الجامعي كحد أعلى ومستوى الأمية (عدم معرفة القراءة والكتابة) كد أدنى ويعتقد الباحث أن المستوى التعليمي للأب سيكون له تأثير على مدى الإقبال على التحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني .

ويوضح الجدول رقم (١/٢/٥) المستويات التعليمية لآباء الطالبات بالعينة وكذلك استجاباتهن للإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، ثم دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين .

جدول رقم (١/٢/٥/١)

العلاقة بين المستوى التعليمي للأب، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مستوى التحصيل العلمي / مدى إقبال الفتاة		تعليم جامعي	تعليم ثانوي	أقل من التعليم الثانوي	لا يقرأ ولا يكتب
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	١٩٩	١٥٢	٤٦٧	١٣٣
	النسبة	٥٠,٠٠٪	٥١,٣٥٪	٥٦,٢٠٪	٦٣,٩٤٪
محايد	العدد	١١٩	٨٩	٢١٩	٤٣
	النسبة	٢٩,٩٠٪	٣٠,٠٧٪	٢٦,٣٥٪	٢٠,٦٧٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٨٠	٥٥	١٤٥	٣٢
	النسبة	٢٠,١٠٪	١٨,٥٨٪	١٧,٤٥٪	١٥,٣٨٪
الإجمالي	العدد	٣٩٨	٢٩٦	٨٣١	٢٠٨
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ [(١)] = ١٣,١٨   درجات الحرية = ٦   مستوى الدلالة = ٠,٠٥ .

ويتضح من الجدول السابق أن (٥٠٪) من الطالبات اللاتي ينتمين إلى آباء حصلوا على تعليم جامعي يبدين إقبالاً على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني مقابل (٦٣,٩٤٪) من اللاتي ينتمين إلى آباء لا يقرأون ولا يكتبون ويبدين نفس الرغبة .

في حين أن (٥١,٣٥٪) من اللاتي ينتمين إلى آباء يحملون مؤهلاً ثانوياً يقبلن على التعليم والتدريب المهني وأن (٥٦,٢٠٪) من اللاتي ينتمين إلى آباء مستوى تعليمهم أقل من الثانوي يقبلن على التعليم والتدريب المهني كذلك .

بينما نجد أن (٢٠,١٠٪) من اللاتي ينتمين إلى آباء يحملون مؤهلاً جامعياً لا يبدين رغبة في الإقبال مقارنة بنسبة (١٥,٣٨٪) للاتي ينحدرن من آباء لا يقرأون ولا يكتبون و(١٧,٥٪) للذين في مستوى تعليمي أقل من الثانوي و (١٨,٥٨٪) للذين يحملون مؤهلاً ثانوياً .

ويتضح من النسب السابقة أن هناك فرقا إعتباريا بين المستويات التعليمية للآباء بالنسبة للفتيات اللاتي يبدين رغبة في الإقبال على التعليم

(١) كا٢ : تعني مربع كآي (كا٢) ، Chi Square (X^2) ، وسترد في كافة البحث بهذا الشكل .

والتدريب المهني ويبلغ هذا الفرق (١٣.٩٤٪) بين اللاتي ينتمين إلى آباء لا يقرأون ولا يكتبون وبين اللاتي حصل آباؤهن على تعليم جامعي (٦٣.٩٤٪-٥٠٪) على التوالي .

أما بالنسبة اللاتي لا يبدين رغبة في الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني فليس هناك فرق بنفس مستوى الفرق في الإقبال حيث بلغت ٤.٧٢٪ فقط (١٠.٢٠٪-١٥.٣٨٪) فقط. وهذه النتيجة نجدها مدعمة بقيمة كا٢ التي بلغت (١٣.١٨٪) ودرجات حرية (٦) وبمستوى دلاله (٠.٠٥) حيث تعدت قيمة كا٢ الافتراضية التي بلغت (١٢.٥٩٪) . وهذا يدل على وجود علاقة بين مستوى تعليم الأب وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ولكنها علاقة عكسية (أى انه كلما ارتفع مستوى تعليم الأب، قل إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني) .

مدى الاختلاف بين المناطق المختلفة :

يتضح من الجدول رقم (٢/٢/٥) أن هناك علاقة عكسية بين المستوى التعليمي للأب، والإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني في كافة المناطق موضع البحث، حيث لوحظ أنه كلما قل المستوى التعليمي للأب ، زادت نسبة الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني، ولكن وجدت اختلافات في مدى هذه العلاقة بين المناطق المختلفة . ويؤكد ذلك حساب قيمة كا٢ التي اختلفت من منطقة إلى أخرى ، مثال ذلك أن قيمة كا٢ المحسوبة تزيد عن قيمة كا٢ الافتراضية لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة في مدينتى جدة وأبها مما يدل على وجود علاقة بين المتغيرين ، في حين انخفضت قيمة كا٢ المحسوبة التي بلغت (٥.٦٠) عن قيمة كا٢ الافتراضية التي تبلغ (١٢.٥٩) لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة في مدينة الرياض .[١]

---

(١) ملحق رقم ٣ (الجداول التحليلية للطالبات)، جداول من رقم ١/٣ - ٥/٣، صفحة ٣٩٦-٣٩٨.

جدول رقم (٥/٢/٢)

العلاقة بين المستوى التعليمي للأب وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

(مقارنة المناطق الجغرافية المختلفة)

إقبال الفتاة في المدن المختلفة / المستوى التعليمي للأب	الريـــاض	جــدة	الدمـــام	أبهـــا	تبوك
	هناك إقبال	هناك إقبال	هناك إقبال	هناك إقبال	هناك إقبال
تعليم جامعي	٥٠,٧٠٪	٥٣,٥٠٪	٥٧,٥٠٪	٢٤,٤٠٪	٥٣,١٠٪
تعليم ثانوي	٤٩,٠٠٪	٤٧,٠٠٪	٥٣,٤٠٪	٦٠,٠٠٪	٦٦,٧٠٪
أقل من الثانوي	٥٦,٨٠٪	٥٠,٠٠٪	٦٤,٧٠٪	٩٤,٤٠٪	٥١,١٠٪
غير متعلم (لا يقرأ ولا يكتب)	٦٠,٣٠٪	٦١,٧٠٪	٦٨,١٠٪	٥٧,٩٠٪	٨٠,٠٠٪
قيمة كا ٢	كا٢=٥,٦٠	كا٢=١٣,١٤	كا٢=١٠,٤٩	كا٢=١٤,٢٧	كا٢=١٢,٤٦

درجـــات الحـــرية = ٦ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

٥-٢-١-٢ : العلاقة بين المستوى التعليمي للأم ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

لا شك أن للأم دورا كبيرا في التنشئة الاجتماعية للفتاة لأن الفتاة تبقى معظم الأوقات بجانب أمها، وهي التي ترعاها وتشبعها بجميع ما تحتاج إليه من أمور جسمية ونفسية وصحية . ولذلك يجب أن تكون الأم واعية تتمتع بمستوى معقول من التعليم والمعرفة . لذلك يعتقد الباحث أن المستوى التعليمي للأم قد يكون له تأثير على إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

ويتمثل الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي في أنه:

(كلما كان المستوى التعليمي للأم مرتفعاً ، كان اقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني مرتفعاً) .

ويوضح الجدول رقم (٥/٢/٣) العلاقة بين مستوى التأهيل العلمي للأم ومدى إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (٥/٢/٣)

العلاقة بين المستوى التعليمي للأم، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / مستوى التحصيل العلمي		تعليم جامعي	تعليم ثانوي	أقل من التعليم الثانوي	لا تقرأ ولا تكتب
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٨٤	٩٤	٤٣٨	٣٣٢
	النسبة	٥٦,٣٨٪	٥٢,٥١٪	٥٣,٢٨٪	٥٧,١٤٪
محايد	العدد	٤٧	٤١	٢٣٢	١٥٢
	النسبة	٣١,٥٤٪	٢٢,٩١٪	٢٨,٢٢٪	٢٦,١٦٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	١٨	٤٤	١٥٢	٩٧
	النسبة	١٢,٠٨٪	٢٤,٥٨٪	١٨,٤٩٪	١٦,٧٠٪
الإجمالي	العدد	١٤٩	١٧٩	٨٢٢	٥٨١
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ١١,٨٣ درجات الحرية = ٦ مستوى الدلالة = ٠,٠٥ .

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن (٥٦,٣٨٪) من الطالبات اللاتي لديهن أمهات جامعيات يبدين إقبالاً على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، وهذا مقابل (٥٧,١٤٪) من اللاتي أمهاتهن لا يقرأن ولا يكتبن. في حين أن نسبة (٥٣,٢٨٪) من الطالبات اللاتي أمهاتهن في مستوى تعليمي أقل من الثانوية ، ونسبة (٥٢,٥١٪) من اللاتي تحمل أمهاتهن مؤهلاً ثانوياً يقبلن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني كذلك .

من ناحية أخرى نجد أن (١٢,٠٨٪) من الطالبات اللاتي تحمل أمهاتهن مؤهلاً جامعياً لا تبدين رغبة في الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني متبوعات بـ (٢٤,٥٨٪) من الأمهات اللاتي تحملن مؤهلاً ثانوياً ، و(١٨,٤٩٪) من الأمهات اللاتي تحملن مؤهلا أقل من المستوى الثانوى، و (١٦,٧٠٪) من اللاتي لا يقرأن ولا يكتبن .

ويتضح من النسب السابقة أن هناك فرقا ضئيلا بين المستويات التعليمية لأمهات الفتيات اللاتى يبدين رغبة في الالتحاق بالتعليم والتدريب المهنى حيث بلغ الفرق ٧٦ ،٠٪ (١٤ ,٥٧٪ - ٣٨ ,٥٦٪) بين الأمهات اللاتى حصلن على مستوى تعليم جامعي والأمهات اللاتي لا يقرأن ولا يكتب .

كذلك بالنسبة للفتيات اللاتي لايبدين رغبة في الاقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني نلاحظ أن الفرق مازال ضئيلا بين الأمهات اللاتى لا يقرأن ولا يكتبن والأمهات اللاتي تعليمهن جامعى حيث بلغ ٦٢ ,٤٪ (٧٠ ,١٦٪ - ٠٨ ,١٢٪) .

وتؤكد هذه النتيجة حساب قيمة كا٢ التي بلغت (٨٣ ,١١) بدرجات حرية (٦) ومستوى دلالة (٠,٠٥) وهى أقل من قيمة كا٢ الافتراضية التي بلغت (١٢,٥٩) لنفس العدد من درجات الحرية ونفس مستوى الدلالة. وهذا يعني انه ليس هناك تأثير كبير للمستوى التعليمي للأم على إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني. وقد يرجع ذلك -خلافاً لما هو متوقع -إلى تأثير الأب في اتخاذ القرارات الخاصة بمستقبل الأسرة ومنها مستقبل الفتاة ، وحيث يصبح دور الأم ضئيلاً وغير مؤثر .

مدى الاختلاف بين المناطق المختلفة :

يتضح من الجدول رقم (٤/٢/٥) إنه ليس هناك تأثير كبير للمستوى التعليمي للأم على إقبال الفتاة للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني، حيث لا توجد فروق كبيرة بين نسب الطالبات اللاتي أبدين إقبالاً وبين المستوى التعليمي لأمهاتهن ، مثال ذلك أن نسبة الطالبات للأمهات ذوات المستوى التعليمي الجامعي لا يختلفن كثيراً عن نسب الطالبات من الأمهات ذوات المستوى التعليمي الأدنى . ويؤكد ذلك قيمة كا٢ المحسوبة في كافة المناطق حيث أنها أقل من قيمة كا٢ الافتراضية لنفس العدد من درجات الحرية ومستويات الدلالة .[1]

---

(١) ملحق رقم ٣ ، الجداول من ٦/٣ إلى ١٠/٣ ، صفحة ٣٩٨ - ٤٠٠ .

جدول رقم (٥/٢/٤)

العلاقة بين المستوى التعليمي للأم، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

(مقارنة المناطق الجغرافية المختلفة)

المستوى التعليمي للأم / إقبال الفتاة في المدن المختلفة	الرياض	جدة	الدمام	أبها	تبوك
	هناك إقبال	هناك إقبال	هناك إقبال	هناك إقبال	هناك إقبال
تعليم جامعي	٦١,٥٠٪	٥٢,٠٠٪	٥٥,٦٠٪	٠,٠٠٪	٦٠,٩٠٪
تعليم ثانوي	٥٨,٦٠٪	٥٤,٧٠٪	٤٨,٨٠٪	٢٧,٣٠٪	٤٠,٠٠٪
أقل من الثانوي	٥١,٠٠٪	٥٠,٠٠٪	٦٤,٧٠٪	٤١,٧٠٪	٥١,٤٠٪
غير متعلمة (لا تقرأ ولا تكتب)	٥٧,٤٠٪	٥٢,٠٠٪	٦٣,٩٠٪	٥٠,٠٠٪	٦١,١٠٪
قيمة كا ٢	كا٢=٤,٥٩	كا٢=١١,٥٠	كا٢=١٠,٢١	كا٢=٧,٠٣	كا٢=٤,٣٠

درجـــات الحـــرية = ٦   مستوى الدلالة = ٠,٠٥

٥ -٢ -١-٣: العلاقة بين المستوى المعيشي للأسرة(الدخل الشهري) ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يتوقع الباحث ان يكون للمستوى المعيشي للفتاة المتمثل في دخل الأسرة تأثير على اقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

ويتعلق الفرض الفرعي الثالث بتوضيح العلاقة بين دخل الأسرة الشهري وتأثيره على التحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني حيث ينص على :

"كلما كان المستوى المعيشي للأسرة(متمثلاً في الدخل الشهري للأسرة) مرتفعاً ، كان إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني مرتفعاً " .

ويوضح الجدول رقم (٥/٢/٥) العلاقة بين دخل الأسرة الشهري وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (٥/٢/٥)

العلاقة بين دخل الأسرة الشهري، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / الدخل الشهري للأسرة بالريال		أقل من ٤ آلاف ريال	من ٤ - ٨ آلاف	أكثر من ٨ آلاف ريال
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٢١٣	٣٥٦	٣٥٦
	النسبة	٦١,٣٨٪	٥٥,٦٣٪	٥٠,٥٧٪
محايد	العدد	٨٥	١٦٨	٢١٠
	النسبة	٢٤,٥٠٪	٢٦,٢٥٪	٢٩,٨٣٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٤٩	١١٦	١٣٨
	النسبة	١٤,١٢٪	١٨,١٣٪	١٩,٦٠٪
الإجمالي	العدد	٣٤٧	٦٤٠	٧٠٤
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ١١,٩٤ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٥ .

يتضح من الجدول السابق أن نسبة (٦١,٣٨٪) من الفتيات اللاتي يبلغ دخل أسرتهن الشهري أقل من ٤آلاف ريال يبدين إقبالاً على التعليم والتدريب المهني مقابل نسبة (٥٥,٦٣٪) من اللاتي يتراوح دخل أسرهن مابين ٤ – ٨ آلاف ريال شهرياً، ونسبة (٥٠,٥٧٪) من اللاتي يزيد دخل أسرهن عن ٨ آلاف ريال شهرياً . في المقابل نجد أن (١٤,١٢٪) من اللاتي يبلغ دخل أسرهن أقل من ٤ آلاف ريال شهرياً لا يبدين إقبالاً على التعليم والتدريب المهني مقارنة بنسبة (١٨,١٣٪) من اللاتي يتراوح دخل أسرهن ما بين (٤ – ٨ آلاف ريال) شهرياً ، نسبة (١٩,٦٠٪) من اللاتي يزيد دخل أسرهن عن ٨ آلاف ريال شهريًا .

ويلاحظ أن هناك فرقا بين المستويات المعيشية للفتيات اللاتي يبدين رغبة في الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني . ويصل هذا الفرق إلى (١٠,٨١٪)

بين الفتيات ذوات المستوى المعيشي الأعلى (أكثر من ٨ آلاف ريال) والفتيات ذوات المستوى المعيشي الأدنى (أقل من ٤ آلاف ريال) (٣٨ . ٦١٪ – ٥٧ . ٥٠٪).

ويعتبر هذا فرقاً جوهرياً يدل على وجود علاقة بين المتغيرين المذكورين وهما المستوى المعيشي للأسرة والاقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ولكنها علاقة عكسية أى كلما ارتفع دخل الأسرة ، قل الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني، ويدعم هذه النتيجة حساب قيمة كا٢ التي بلغت (٩٤ . ١١٪) بدرجات حرية (٤) ومستوى دلالة (٠٥ . ٠). وهى أكبر من قيمة كا٢ الافتراضية التي بلغت (٤٨ . ٩) لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة.

ويرجع الباحث هذه النتيجة إلى أن ارتفاع مستوى دخل الأسرة السعودي يفتح الآفاق أمام الفتاة للالتحاق بالتعليم العام ومواصلة التعليم الجامعي .

مدى الاختلاف بين المناطق المختلفة :

يتضح من الجدول رقم (٦/٢/٥) أن العلاقة بين دخل الأسرة الشهري وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني لا تختلف كثيراً من منطقة لأخرى حيث لوحظ أنه كلما زاد دخل الأسرة قل إقبال الفتيات على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني . حيث كانت الفروق بين نسب الإقبال متقاربة ماعدا مدينة أبها حيث كانت الفروق عالية، ويدعم ذلك حساب قيمة كا٢ حيث أنها منخفضة عن قيمة كا٢ الافتراضية في كافة المناطق ماعدا مدينة أبها حيث تزيد قيمة كا٢ المحسوبة عن قيمة كا٢ الافتراضية عند نفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة [١] .

---

(١) ملحق رقم ٣ ، الجداول من ١١/٣ إلى ١٥/٣ ، صفحة ٤٠١ – ٤٠٣ .

جدول رقم (٥/٢/٦)

العلاقة بين دخل الأسرة الشهري ،

وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

(مقارنة المناطق الجغرافية المختلفة)

إقبال الفتاة في المدن المختلفة / الدخل الشهري	الرياض	جدة	الدمام	أبها	تبوك
	هناك إقبال	هناك إقبال	هناك إقبال	هناك إقبال	هناك إقبال
أقل من ٤ آلاف ريال	٦٤,٠٠٪	٥٧,٣٠٪	٦١,٩٠٪	٦٦,٧٠٪	٥٥,٦٠٪
من ٤ - ٨ آلاف ريال	٥٥,٨٠٪	٥٠,٣٠٪	٦٤,٤٠٪	٤٨,٢٠٪	٥٢,٧٠٪
أكثر من ٨ آلاف ريال	٤٩,٣٠٪	٤٨,٨٠٪	٦٢,٣٠٪	٣٢,١٠٪	٦٣,٠٠٪
قيمة كا٢	كا٢=٧,٤٠	كا٢=٣,٨٧	كا٢=١,٥٤	كا٢=١٥,٢٤	كا٢=١,٠٤

درجات الحرية = ٤ ‏‏ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

٥-٢-١-٤ : العلاقة بين منشأ الأسرة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يعتقد الباحث أن لمنشأ الأسرة له دورا كبيرا في إقبال الفتاة السعودية على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني وقد قسم الباحث منشأ الأسرة إلى : المدينة - القرية - البادية. ويعتقد الباحث أن الانتقال من حياة البادية والتقاليد الصحراوية إلى المجتمع الحضري في المدينة قد يؤثر على تفكير الفتاة وأسرتها تجاه التعليم والتدريب المهني ومدى الإقبال على هذا النوع من التعليم .

ويوضح الجدول رقم (٥/٢/٧) العلاقة بين منشأ الأسرة وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (٥/٢/٧)

العلاقة بين منشأ الأسرة ،

وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / منشأ الأسرة		مدينة	قروية	بادية
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٨٠٢	١٤٣	٨
	النسبة	٥٤,٠٨٪	٦١,١١٪	٤٧,٠٦٪
محايد	العدد	٣٩٥	٦٣	٨
	النسبة	٢٦,٦٤٪	٢٦,٩٢٪	٤٧,٠٦٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٢٨٦	٢٨	١
	النسبة	١٩,٢٩٪	١١,٩٧٪	٥,٨٨٪
الإجمالي	العدد	١٤٨٣	٢٣٤	١٧
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ١٢,٠٠٨٦ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

ويتضح من الجدول السابق أن نسبة (٥٤,٠٨٪) من الطالبات اللاتي منشأ أسرتهن بالمدينة يبدين إقبالاً على التعليم والتدريب المهني مقابل نسبة (٦١,١١٪) من اللاتي منشأ أسرتهن بالقرية وأيضا مقابل نسبة (٤٧,٠٦٪) من اللاتي منشأ أسرتهن في البادية.

وبمقارنة نسبة الطالبات اللاتي منشأ أسرتهن بالمدينة وبين اللاتي منشأ أسرتهن في القرية نجد أن هناك فرقاً مقداره (٧,٠٣٪) وهو فرق ذو قيمة اعتبارية .

أما بالنسبة للطالبات اللاتي منشأ أسرتهن بالمدينة ولاتبدين إقبالاً على التعليم والتدريب المهني فقد بلغت نسبتهن (١٩,٢٩٪) مقابل (١١,٩٧٪) من اللاتي منشأ أسرتهن في القرية بفرق ذى قيمة اعتبارية مقداره (٧,٣٢٪) .

وهذه النتيجة تدعمها قيمة كا٢ المحسوبة والتي بلغت (١٢) بعدد درجات حرية (٤) ومستوى دلالة (٠،٠٥) وهى أعلى من قيمة كا٢ الافتراضية التي بلغت (٩،٤٨) لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة . مما يدل على وجود علاقة بين المتغيرين . وهذا يعني أن الفتيات اللاتي نشأن في المدينة أقل إقبالاً على التعليم والتدريب المهني من الفتيات اللاتي نشأن في القرية، ويرجع الباحث هذه النتيجة لأسباب معينة منها أن الفتاة بالمدينة لديها فرصة أكبر للالتحاق بالتعليم العام والجامعي من الفتيات اللاتي بالقرية وذلك لوجود الطالبات في نفس موطن الجامعة بالمدينة وتتوافر لديهن إمكانات السكن والمواصلات ، ويلاحظ ان نسبة الطالبات بالبادية ضئيلة ولذلك لم يعرها الباحث اهتماماً كبيراً .

مدى الاختلاف في العلاقة بين المناطق المختلفة :

يتضح من الجدول رقم (٨/٢/٥) وجود اختلافات بين المناطق الجغرافية المختلفة في العلاقة بين منشأ الأسرة وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني، مثال ذلك أن هناك علاقة قوية بين المتغيرين في مدينتى الدمام وأبها حيث كانت الفروق بين نسب الإقبال عالية ويدعم ذلك أن قيمة كا٢ المحسوبة في المدينتين أكبر من قيمة كا٢ الافتراضية عند نفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة ، مقارنة بالمدن الأخرى، وهذا يعني ان الفتيات اللاتي منشأ أسرهن بالقرية يكن أكثر إقبالاً على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني من الفتيات اللاتي منشأ اسرهن بالمدينة . ولكن تختلف هذه العلاقة من منطقة إلى أخرى [١].

---

(١) ملحق رقم ٣ ، الجداول رقم ١٦/٣ إلى ٢٠/٣ ، صفحة ٤٠٢ - ٤٠٥ .

جدول رقم (٥/٢/٨)
العلاقة بين منشأ الأسرة وإقبال الفتاة
على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني
(مقارنة المناطق الجغرافية المختلفة)

إقبال الفتاة في المدن المختلفة / منشأ الأسرة	الرياض	جدة	الدمام	أبها	تبوك
	هناك إقبال	هناك إقبال	هناك إقبال	هناك إقبال	هناك إقبال
مدينة	٪٥٥,٦٠	٪٥٢,٣٠	٪٥٩,٣٠	٪٣٧,٣٠	٪٥٥,٩٠
قرية	٪٤٩,٤٠	٪٤٨,٠٠	٪٧٦,٨٠	٪٦٤,٢٠	٪٦٢,٥٠
بادية	٪٤٠,٠٠	٪٣٧,٥٠	٪٧٥,٠٠	٪٠٠,٠٠	٪٠٠,٠٠
قيمة كا ٢	كا ٢=٧,٢٦	كا ٢=٤,٢٦	كا ٢=١٠,٦٤	كا ٢=١٢,٣٩	كا ٢=٠,٧٦

درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

٥-٢-١-٥: العلاقة بين مهنة الأب ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يعتبر الباحث أن الوظيفة التي يشغلها الأب سواء كانت بالقطاع الحكومي أو بالقطاع الخاص أو لا يعمل في الوقت الحالي قد يكون لها تأثير على مدى إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني . وذلك باعتبار أن نوع الوظيفة (حكومية – خاصه) يمثل أحد عناصر التنشئة الاجتماعية للفتاة .

ويوضح الجدول رقم (٥/٢/٩) العلاقة بين مهنة الأب ومدى إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (٩/٢/٥)

العلاقة بين مهنة الأب، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / مهنة الأب		موظف حكومي	موظف قطاع خاص	لا يعمل
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٤١٨	٣٧٩	١٣٨
	النسبة	٥١,٩٩٪	٥٥,٩٨٪	٥٧,٩٨٪
محايد	العدد	٢٢٥	١٨٤	٦١
	النسبة	٢٧,٩٩٪	٢٧,١٨٪	٢٥,٦٣٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	١٦١	١١٤	٣٩
	النسبة	٢٠,٠٢٪	١٦,٨٤٪	١٦,٣٩٪
الإجمالي	العدد	٨٠٤	٦٧٧	٢٣٨
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ٤,٦٩ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

ويتضح من الجدول السابق أن نسبة (٥٢٪) تقريبا من الطالبات اللاتي ينتمين إلى آباء يشغلون وظائف حكومية يبدين إقبالاً على التعليم والتدريب المهني مقابل نسبة (٥٦٪) تقريباً من اللاتي ينتمين إلى آباء يعملون بالقطاع الخاص ونسبة (٥٨٪) تقريبا من الفتيات اللاتي ينتمين إلى آباء لا يشغلون أية وظيفة في الوقت الحاضر ..

بينما نجد أن (٢٠,٠٢٪) من الطالبات اللاتي يشغل أباؤهن وظائف حكومية لا يبدين رغبة في الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، في مقابل (١٦,٨٤٪) ممن يعمل آباؤهن في القطاع الخاص ، (١٦,٣٩٪) ممن لا يشغل آباؤهن وظائف في الوقت الحاضر .

ويتضح من هذه النسب أن هناك فرقاً بين الطالبات اللاتي يشغل آباؤهن وظائف حكومية ويبدين إقبالاً على التعليم والتدريب المهني وبين اللاتي آباؤهن يعملون بالقطاع الخاص حيث بلغ الفرق (٤٪) تقريبا،(٥٦٪-٥٢٪) و(٦٪) تقريبا (٥٨٪-٥٢٪) من اللاتي لا يشغل آباؤهن وظائف في الوقت الحاضر .

وهذا يعني أنه كلما كان الأب يشغل وظيفة حكومية قل الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني مقارنة بالآباء الذين يعملون بالقطاع الخاص أو لا يعملون أى أن العلاقة عكسية بين المتغيرين.

وتدعم هذه النتيجة قيمة كا٢ المحسوبة والتي بلغت (٤,٦٩) بدرجات حرية (٤) ومستوى دلالة (٠,٠٥) . مقارنة بـ كا٢ الافتراضية التي بلغت (٩,٤٨) بنفس درجات الحرية ومستوى الدلالة ويتضح أن كا٢ المحسوبة أقل من كا٢ الافتراضية . مما يدل على ضعف العلاقة بين مهنة الأب وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني. وقد يرجع السبب في زيادة نسبة الإقبال للطالبات اللاتي ينتمين إلى آباء يعملون في القطاع الخاص أو لا يعملون في الوقت الحاضر إلى أنهن أكثر اقتناعاً بالمهن الحرة التي يوفرها التعليم والتدريب المهني نتيجة لتأثير الأباء أو قد ترجع تلك الزيادة إلى عدم وجود فرص وظيفية أخرى ، ويحقق لهن التعليم والتدريب المهني هذه الفرص الوظيفية خوفاً من البطالة ، وقد يرجع ذلك إلى إحساس الفتاة بضرورة مساهمتها في نفقات المعيشة مع أسرتها نتيجة لعدم شغل الآباء لوظائف في الوقت الحاضر .

مدى الاختلاف في العلاقة بين المناطق المختلفة :

يتضح من الجدول رقم (١٠/٢/٥) أنه لا توجد فروق كبيرة بين المناطق المختلفة في العلاقة بين مهنة الأب وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني فكلما كان الأب يشغل وظيفة حكومية ، قل الإقبال على الالتحاق

بالتعليم والتدريب المهني مقارنة بآباء الطالبات الذين يعملون بالقطاع الخاص أو لا يشغلون وظائف في الوقت الحاضر . وتدل قيمة كا٢ المحسوبة في كافة المناطق على عدم قوة العلاقة بين المتغيرين حيث أنها أقل من قيمة كا٢ الافتراضية عند نفس عدد درجات الحرية ومستوى الدلالة (١) .

جدول رقم (٥/٢/١٠)

العلاقة بين مهنة الأب ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

(مقارنة المناطق الجغرافية المختلفة)

إقبال الفتاة في المدن المختلفة / منشأ الأسرة	الرياض	جدة	الدمام	أبها	تبوك
	هناك إقبال	هناك إقبال	هناك إقبال	هناك إقبال	هناك إقبال
موظف حكومي	٥٠،٢٠٪	٤٩،٧٠٪	٦٢،٣٠٪	٤٠،٨٠٪	٥٥،٣٠٪
موظف قطاع خاص	٥٨،١٠٪	٥٢،٧٠٪	٥٩،٩٠٪	٤٥،٥٠٪	٥٥،٦٠٪
لا يعمل	٦٠،٠٠٪	٥٢،٥٠٪	٦٠،٧٠٪	٥٥،٦٠٪	٦٤،٧٠٪
قيمة كا ٢	كا ٢=٥،٣٦	كا ٢=٤،٦٨	كا ٢=٠،٩٣	كا ٢=٢،٤٨	كا ٢=٤،٨٦

درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠،٠٥ .

الخلاصة :

يتضح من دراسة وتحليل الجداول السابقة وجود علاقة بين مكونات التنشئة الاجتماعية لأسرة الفتاة السعودية ومدى إقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني وبناء على ذلك يمكن استخلاص النتيجة العامة التالية:

« أن هناك علاقة بين التنشئة الاجتماعية للفتاة السعودية وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني »

ونلخص فيما يلي النتائج الخاصة بالفروض الفرعية المكونة للتنشئة الاجتماعية :

---

(١) ملحق رقم ٣ ، الجداول رقم ٢١/٣ إلى ٢٥/٣ ، صفحة ٤٠٦ - ٤٠٨ .

١ - هناك تأثير للمستوى التعليمي للأب ، فكلما كان المستوى التعليمي للأب منخفضاً كلما زاد إقبال الطالبات على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني، وينطبق نفس الوضع على المستوى التعليمي للأم . وبذلك تثبت صحة الفرض الفرعي ولكن في إتجاه عكسي .

٢ - أن هناك تأثيرا لمستوى دخل أسرة الفتاة على مدى إقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، فقد لوحظ أنه كلما قل مستوى دخل الأسرة ، زاد الإقبال على التحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني ، وبذلك تثبت صحة الفرض الفرعي ولكن في اتجاه عكسي .

٣ - أن لمنشأ الأسرة بالمدينة أو القرية تأثيرا كذلك على مدى إقبال الفتاة علىالالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، وتدل النتائج على أن الفتيات اللاتي منشأ أسرتهن في المدينة أقل إقبالاً على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني . وبذلك يثبت صحة هذا الفرض الفرعي بوجود علاقة ولكن في إتجاه عكسي .

٤ - أن لمهنة الأب تأثيرا على مدى إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، حيث لوحظ أن آباء الفتيات اللاتي يشغلن وظائف حكومية أقل إقبالاً على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني مقارنة بآباء الطالبات الذين يعملون في القطاع الخاص أو ليس لديهم عمل في الوقت الحاضر ولكن يلاحظ أن العلاقة بين مهنة الأب وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب ليست قوية .

٥-٢-٢ : العلاقة بين توعية الفتاة السعودية من خلال توفر المعلومات الكافية لديها عن التعليم والتدريب المهني، واقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

لاشك أن توافر المعلومات له أهمية كبيرة على توعية الشخص وقدرته على الإلمام بالجوانب المختلفة للقضية التي يبحثها أو يدرسها، ولتشجيع الطالبات على الإقبال على التعليم والتدريب المهني يتطلب الأمر قيام الجهاز المسئول عن تعليم وتدريب الفتاة مهنياً بتوعية الطالبات بأهمية هذا النوع من التعليم، وذلك من خلال توفير المعلومات عن دور التعليم والتدريب المهني في تنمية الأسرة والمجتمع اجتماعياً واقتصادياً .

ويوضح الجدول رقم (١١/٢/٥) العلاقة بين توعية الفتاة السعودية من خلال توفر المعلومات الكافية لديها عن التعليم والتدريب المهني وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (١١/٢/٥)

العلاقة بين توافر المعلومات، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

إقبال الفتاة / توفر المعلومات		توافر المعلومات	محايد	عدم توافر المعلومات
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٣٤٤	٣٨٠	٣٠٧
	النسبة	٪٦٣.٤٧	٪٥٦.٤٥	٪٤٥.١٥
محايد	العدد	١٣٥	١٤١	١٩٥
	النسبة	٪٢٤.٩١	٪٢٨.٤٣	٪٢٨.٦٨
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٦٣	٧٥	١٧٨
	النسبة	٪١١.٦٢	٪١٥.٢١	٪٢٦.١٨
الإجمالي	العدد	٥٤٢	٤٩٦	٦٨٠
	النسبة	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠

كا٢ = ٥٩.٩٥ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠.٠٠١

وبدراسة البيانات الواردة بالجدول نجد أن نسبة (٤٧ ، ٦٣٪) من الطالبات اللاتي تتوافر لديهن معلومات كافية عن التعليم والتدريب المهني يبدين إقبالاً على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني . مقابل (١٥ ، ٤٥٪) من الطالبات اللاتي لا تتوافر لديهن معلومات كافية عن التعليم والتدريب المهني ويبدين نفس الرغبة . وهذا يعني أن هناك فرقاً كبيراً بين الفئتين مقداره ٣٢ ، ١٨٪ (٤٧ ، ٦٣٪ - ١٥ ، ٤٥٪) .

من ناحية أخرى نجد أن (٦٢ ، ١١٪) من الطالبات اللاتي تتوفر لديهن معلومات ولا يقبلن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، مقابل (١٨ ، ٢٦٪) من الطالبات اللاتي لا تتوافر لديهن معلومات كافية وهذا يعني أن هناك فرقا كبيرا مقداره ٥٦ ، ١٤٪ (١٨ ، ٢٦٪ - ٦٢ ، ١١٪) .

وتؤكد هذه النتيجة قيمة كا٢ المحسوبة التي بلغت (٩٥ ، ٥٩٪) بدرجات حرية عددها (٤) ومستوى دلالة (١ ٠ ٠ ، ٠) وهذه القيمة أكبر من قيمة كا٢ الافتراضية التي بلغت أقصى قيمة لها (٤٦ ، ١٨) لنفس درجات الحرية ومستوى الدلالة .

وهذا يدل على صحة الفرض القائل بوجود علاقة بين توعية الفتاة من خلال توافر المعلومات الكافية عن التعليم والتدريب المهني وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

مدى الاختلاف بين المناطق المختلفة :

يعتقد الباحث أنه من الضروري مقارنة آراء الطالبات في المناطق المختلفة للتعرف على مدى الاختلافات في العلاقة بين توعية الفتاة من خلال توافر المعلومات الكافية لديها عن التعليم والتدريب المهني وإقبالها على الالتحاق بهذا النوع من التعليم والتدريب .

ويتضح من الجدول رقم (١٢/٢/٥) أن هناك علاقة بين توافر المعلومات والإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني في معظم المناطق حيث كانت نسبة الفروق كبيرة بين الطالبات اللاتي يبدين إقبالاً وتتوافر لديهن معلومات كافية وبين الطالبات اللاتي يبدين إقبالاً وليست لديهن معلومات . ويؤكد هذه العلاقة قيمة كا٢المحسوبة والتي زادت عن قيمة كا٢ الافتراضية لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة في مناطق الرياض وجدة والدمام فقط . حيث يلاحظ انخفاض قيمة كا٢ المحسوبة عن قيمة كا٢ الافتراضية عند نفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة في منطقتى أبها وتبوك، وتؤكد هذه البيانات مدى الاختلاف في توافر المعلومات من منطقة إلى أخرى ، ويتضح ذلك من اختلاف نسب الفروق بين توافر المعلومات وعدم توافرها من منطقة لأخرى.[١]

(١) ملحق رقم ٣ ، الجداول رقم ٢٦/٣ إلى ٣٠/٣ ، صفحة ٤٠٨-٤١٠ .

جدول رقم (١٢/٢/٥)

العلاقة بين توعية الفتاة من خلال توافر المعلومات ، واقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

(مقارنة المناطق الجغرافية المختلفة)

مدى توافر المعلومات / الإقبال	الرياض			جدة			الدمام			ابها			تبوك		
	نسبة الفروق			نسبة الفروق			نسبة الفروق			نسبة الفروق			نسبة الفروق		
	توافر المعلومات	عدم توافر المعلومات	الفرق	توافر المعلومات	عدم توافر المعلومات	الفرق	توافر المعلومات	عدم توافر المعلومات	الفرق	توافر المعلومات	عدم توافر المعلومات	الفرق	توافر المعلومات	عدم توافر المعلومات	الفرق
إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	٪ ٦٤,١٠	٪ ٤٧,١٠	٪ ١٧,٠٠	٪ ٦٠,٨٠	٪ ٣٥,٣٠	٪ ٢٥,٥٠	٪ ٦٩,٧٠	٪ ٥٤,٧٠	٪ ١٥,٠٠	٪ ٥٢,٥٠	٪ ٣٨,٦٠	٪ ١٣,٩٠	٪ ٦٠,٠٠	٪ ٤٦,٠٠	٪ ١٤,٠٠
	كا ٢ = ١٨,٧٣			كا ٢ = ٢٥,٥٨			كا ٢ = ١٩,٦٦			كا ٢ = ٨,٦٨			كا ٢ = ٦,٣٤		

درجات الحرية = ٤

مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

٥-٢-٣: العلاقة بين الاعتقاد السائد في المجتمع السعودي أن الرجل هو الأكفا للقيام بالوظائف المهنية من الفتاة، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يؤكد الباحث أن هناك تأثيرا قويا للعادات والتقاليد السائدة في المجتمع السعودي، ومن هذه التقاليد الاعتقاد بزيادة دور الرجل في المجتمع على حساب دور الفتاة. حيث يسود الاعتقاد بأن الرجل هو الأكثر كفاءة في القيام بالوظائف المهنية من الفتاة .

ويوضح الجدول رقم (١٣/٢/٥) العلاقة بين الاعتقاد السائد في المجتمع السعودي بأن الرجل هو الأكفأ من الفتاة في القيام بالوظائف المهنية، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (١٣/٢/٥)

العلاقة بين الاعتقاد السائد في المجتمع السعودي بأن الرجل هو الأكفأ من الفتاة للقيام بالوظائف المهنية، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

إقبال الفتاة / كفاءة الرجل والفتاة		الرجل أكفأ	محايد	الرجل ليس أكفأ
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٤٥٤	١٢٦	٣٥٢
	النسبة	٤١,٧٧٪	٧٩,٧٥٪	٧٤,٢٦٪
محايد	العدد	٣٧١	٢٥	٧٦
	النسبة	٣٤,١٣٪	١٥,٨٢٪	١٦,٠٣٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٢٦٢	٧	٤٦
	النسبة	٢٤,١٠٪	٤,٤٣٪	٩,٧٠٪
الإجمالي	العدد	١٠٨٧	١٥٨	٤٧٤
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ١٨٨,٨١ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١ .

ويتـضح من تحليل البيـانات الواردة بالجـدول السـابق أن نسـبة (٤١,٧٧٪) من الطالبات اللاتي تعـتـقدن ان الرجل هو الأكفأ من الفتـاة في القيام بالوظائف المهنية يبدين اقبالا عى الالتحاق بهذا النوع من التعليم ، مقابل (٧٤,٢٦٪) لا تعتقدن بأن الرجل هو الأكفأ وتبدين إقبالاً كذلك ، ويتضح أن هناك فرقا بين الفئتين مقداره ٣٢,٤٩٪ (٧٤,٢٦٪ - ٤١,٧٧٪)

ومن ناحية أخرى نجد أن نسبة (٢٤,١٠٪) من الطالبات اللاتي تعتقدن بأن الرجل هو الأكفأ لا تبدين إقبالاً ، مقابل (٩,٧٠٪) من الطالبات اللاتي لا تعتقدن بكفاءة الرجل لا تبدين إقبالاً كذلك . ويبلغ الفرق بينهما ١٤,٤٠٪ (٢٤,١٠٪ - ٩,٧٠٪) .

وتدل هذه الفروق على وجود علاقة عكسية بين مدى الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني وبين الاعتقاد الخاص بأن الرجل هو الأكفأ .

وتدعم هذه النتيجة حساب قيمة كا٢ التي بلغت قيمتها(١٨٨,٨١) بعدد درجات حرية (٤) ومستوى دلالة (٠,٠٠١) . حيث تعدت قيمة كا٢ الافتراضية التي تبلغ قيمتها (١٨,٤٦) لنفس عدد درجات الحرية ومستوى الدلالة .

مدى الاختلاف بين المناطق المختلفة :

يتضح من الجدول رقم (١٤/٢/٥) أن هناك علاقة بين الاعتقاد السائد بأن الرجل هو الاكفأ من الفتاة في القيام بالوظائف المهنية وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ولكنها علاقة عكسية ، حيث اتضح أن كثيراً من الطالبات في المناطق المختلفة اللاتي يبدين اقبالا على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يعتقدن أن الرجل ليس أكفأ من الفتاة في القيام بالوظائف

المهنية ، وتزيد نسبتهن عن الطالبات اللاتي يبدين اقبالا ويعتقدن أن الرجل هو الأكفأ، ولكن يلاحظ اختلاف نسبة الفروق بين منطقة وأخرى .

ويؤكد ذلك حساب قيمة كا٢ حيث أنها تزيد عن قيمة كا٢ الافتراضية لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة ، ولكن يستثنى من ذلك مدينة تبوك حيث ان كا٢ المحسوبة أقل من كا٢ الافتراضية مما يدل على وجود علاقة ولكنها بمستوى دلالة مختلفه عن المناطق الأخرى [١] .

---

(١) ملحق رقم ٣ ، الجداول من ٣١/٣ إلى ٣٥/٣ ، صفحة ٤١١ - ٤١٣ .

جدول رقم (١٤/٢/٥)

العلاقة بين الاعتقاد السائد في المجتمع السعودي بأن الرجل هو الأكفأ من الفتاة في القيام بالوظائف المهنية ، و إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

(مقارنة المناطق الجغرافية المختلفة)

الاعتقاد بان الرجل هو الأكفا من المراة / الإقبال	الرياض			جدة			الدمام			ابها			تبوك		
	نسبة الفروق			نسبة الفروق			نسبة الفروق			نسبة الفروق			نسبة الفروق		
	الرجل أكفأ	الرجل ليس أكفأ	الفرق	الرجل أكفأ	الرجل ليس أكفأ	الفرق	الرجل أكفأ	الرجل ليس أكفأ	الفرق	الرجل أكفأ	الرجل ليس أكفأ	الفرق	الرجل أكفأ	الرجل ليس أكفأ	الفرق
إقبال الفتاة على الالتحاق	٤٢,٧٠ ٪	٧٦,٦٠ ٪	(٣٣,٩٠٪)	٤٠,٢٠ ٪	٦٧,٦٠ ٪	(٢٥,٤٠٪)	٤٢,٩٠ ٪	٧٧,٦٠ ٪	(٣٤,٧٠٪)	٣٥,٣٠ ٪	٦٨,٩٠ ٪	(٣٣,٦٠٪)	٤٨,٨٠ ٪	٨٣,٣٠ ٪	(٣٤,٥٠٪)
بالتعليم والتدريب المهني	كا ٢ = ٦٧,١١			كا ٢ = ٣٥,٠٢			كا ٢ = ٦٥,١٣			كا ٢ = ٢٥,٤٧			كا ٢ = ٩,٥٢		

درجات الحرية = ٤

مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

٥-٢-٤ : العلاقة بين الأسباب (الدوافع) الذاتية لدى الفتاة السعودية، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يعتقد الباحث أنه لتشجيع الطالبات للإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يتطلب الأمر البحث عن الأسباب والدوافع الشخصية التي قد تشجع الفتاة على الالتحاق بهذا النوع من التعليم والتدريب . ويعتقد الباحث أن هناك أسبابا أو دوافع متعددة، وبطبيعة الحال تختلف أهميتها من فتاة إلى أخرى ، ويمكن حصر أهم هذه الأسباب أو (الدوافع) فيما يلي :

١ - اشباع الرغبة الذاتية (الميول الشخصية) .
٢ - العامل المادي .
٣ - قضاء وقت الفراغ .
٤ - عدم رغبة الفتاة في مواصلة التعليم الثانوي العام أو الجامعي .
٥ - تحقيق رغبة الأسرة .
٦ - سهولة حصول الفتاة المتخرجة من التعليم والتدريب المهني على فرصة عمل مناسبة .

وسوف يتناول الباحث دراسة هذه الأسباب كل على حدة ثم اجراء المقارنة بينها لتحديد درجة أهميتها النسبية .

٥ - ٢ - ٤ - ١ : العلاقة بين دافع الرغبة الذاتية للفتاة (ميولها الشخصية) ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول التالي العلاقة بين دافع الرغبة الذاتية للفتاة (ميولها الشخصية) ، واقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (١٥/٢/٥)
العلاقة بين سبب (دافع) الرغبة الذاتية للفتاة (ميولها الشخصية) ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / الرغبة الذاتية للفتاة		لديهن رغبة أو ميول	محايد	ليس هناك رغبة أو ميول
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٧٣٧	٥٤	٤٤
	النسبة	٥٩,٩٧٪	٤٣,٥٥٪	٢٨,٢١٪
محايد	العدد	٣١٧	٣٩	٥٢
	النسبة	٢٥,٧٩٪	٣١,٤٥٪	٣٣,٣٣٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	١٧٥	٣١	٦٠
	النسبة	١٤,٢٤٪	٢٥,٠٠٪	٣٨,٤٦٪
الإجمالي	العدد	١٢٢٩	١٢٤	١٥٦
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ٨٢,٧٥ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

يتضح من الجدول السابق أن (٥٩,٩٧٪) من الطالبات اللاتي لديهن رغبة ذاتية أو ميول شخصية في الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يبدين إقبالاً على الالتحاق به في مقابل (٢٨,٢١٪) من اللاتي ليس لديهن رغبة ذاتية يبدين إقبالاً أيضاً . ويتضح من ذلك أن هناك فرقاً مقداره (٣١,٧٦٪) بينهما في الاستجابة . من ناحية أخرى نجد أن (١٤,٢٤٪) من الطالبات اللاتي لديهن رغبة لا يقبلن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني مقابل (٣٨,٤٦٪) من الطالبات اللاتي ليس لديهن رغبة ذاتية ولا يقبلن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني. ويبلغ الفرق بينهما (٢٤,٢٢٪) . وهذه النتائج تدل على وجود علاقة قوية بين الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني والميول الشخصية. وهذه

النتيجة مدعمة بقيمة كا٢ المحسوبة حيث بلغت قيمتها (٨٢,٧٥) بدرجة حرية (٤) ومستوى دلالة (٠,٠٠١) وهى أكبر من قيمة كا٢ الافتراضية التي بلغت قيمتها (١٨,٤٦) لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة .

٥-٢-٤-٢ : العلاقة بين سبب (دافع) العامل المادي ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول رقم (١٦/٢/٥) العلاقة بين العامل المادي، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (١٦/٢/٥)

العلاقة بين سبب(دافع) العامل المادي للفتاة،

وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / العامل المادي		يعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا يعتبر سببا للالتحاق
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٢٩١	١٤٨	٢٨٩
	النسبة	٥٩,٦٣٪	٤٨,٥٢٪	٥٣,٣٢٪
محايد	العدد	١١٥	١٠٢	١٥٣
	النسبة	٢٣,٥٧٪	٣٣,٤٤٪	٢٨,٢٣٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٨٢	٥٥	١٠٠
	النسبة	١٦,٨٠٪	١٨,٠٣٪	١٨,٤٥٪
الإجمالي	العدد	٤٨٨	٣٠٥	٥٤٢
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ١١,٥٩ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١ .

يتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق أن (٥٩,٦٣٪) من الطالبات اللاتي يقبلن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهنى يعتقدن أن العامل المادي سبباً للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، مقابل (٥٣,٣٢٪) لا يعتقدن ذلك . ويبلغ الفرق بين الفئتين (٦,٣١٪). من ناحية أخرى نجد أن (١٦,٨٠٪)

من الطالبات اللاتي لا يقبلن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يعتقدن به أن العامل المادى سبباً للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني في مقابل (١٨.٤٥٪) لا يعتقدن ذلك. ويبلغ الفرق بينهما (١.٦٥٪) .

ويتضح من ذلك أن العامل المادي يعتبر سبباً ضعيفاً لالتحاق الطالبات بالتعليم والتدريب المهني .

ويدعم هذه النتيجة قيمة كا٢ المحسوبة التي بلغت قيمتها (١١.٥٩) الدرجة حرية (٤) ومستوى دلالة (٠.٠٠١) حيث أنها أقل من كا٢ الافتراضية التي بلغت (١٨.٤٦) بنفس درجات الحرية ومستوى الدلالة . ويمكن قبول هذه العلاقة تحت مستوى دلالة أقل من (٠.٠٥) حيث تبلغ قيمة كا٢ الافتراضية (٩.٤٨) بنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة .

٥ - ٢ - ٤ - ٣ : العلاقة بين سبب (دافع) قضاء وقت الفراغ للفتاة، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول رقم (١٧/٢/٥) العلاقة بين قضاء الفتاة لوقت فراغها وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (١٧/٢/٥)

العلاقة بين سبب(دافع) قضاء وقت الفراغ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / قضاء وقت الفراغ		يعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا يعتبر سببا للالتحاق
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٤٥٨	١٠٢	٢٠٠
	النسبة	٪٥٦.٢٠	٪٤٧.٨٩	٪٥٤.٦٤
محايد	العدد	٢٣٢	٧٣	٨٧
	النسبة	٪٢٨.٤٧	٪٣٤.٢٧	٪٢٣.٧٧
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	١٢٥	٣٨	٧٩
	النسبة	٪١٥.٣٤	٪١٧.٨٤	٪٢١.٥٨
الإجمالي	العدد	٨١٥	٢١٣	٣٦٦
	النسبة	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠

كا٢ = ١٣.٢١ . درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠.٠٠١ .

ويتضح من الجدول السابق ان (٥٦،٢٠٪) من الطالبات اللاتي يقبلن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يعتقدن أن سبب ذلك هو قضاء وقت الفراغ ، هذا مقابل (٥٤،٦٤٪) من الطالبات لا يعتقدن ذلك . ويبلغ الفرق بينهما (١،٥٦٪) وهو لا يعتبر فرقاً كبيراً .

من ناحية أخرى نلاحظ أن (١٥،٣٤٪) من الطالبات اللاتي لا يقبلن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يعتقدن أن سبب الالتحاق هو قضاء وقت الفراغ ، هذا مقابل (٢١،٥٨٪) من اللاتي لا يعتقدن ذلك . ويبلغ الفرق بينهما (٦،٢٤٪) وهو يعتبر فرقاً ذا دلالة إحصائية .

ويؤكد هذه النتيجة قيمة كا٢ المحسوبة التي بلغت (١٣،٢٦) بدرجة حرية (٤) ومستوى دلالة (٠،٠٠١) ، وهى أقل من قيمة كا٢ الافتراضية التي تبلغ (١٨،٤٦) لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة . وهذا يعني وجود علاقة ضعيفة بين إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني لقضاء وقت فراغها ولكن يمكن قبول هذه العلاقة بمستوى دلالة أقل (٠،٠٢) لنفس درجات الحرية حيث قيمة كا٢ الافتراضية (١١،٦٦) .

٥ -٢-٤-٤ العلاقة بين سبب (دافع) عدم الرغبة الذاتية في مواصلة التعليم الثانوي العام أو الجامعي ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول رقم (١٨/٢/٥) العلاقة بين سبب عدم رغبة الفتاة في مواصلة التعليم الثانوي العام أو الجامعي وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (١٨/٢/٥)

العلاقة بين سبب (دافع) عدم الرغبة الذاتية للفتاة في مواصلة التعليم العام أو الجامعي وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / عدم الرغبة الذاتية		تعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا تعتبر سببا للالتحاق
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٢٩٦	١٣٩	٢٨٩
	النسبة	٪٥٧,٢٥	٪٥١,٢٩	٪٥٢,٢٦
محايد	العدد	١٤١	٨٥	١٥٣
	النسبة	٪٢٧,٢٧	٪٣١,٣٧	٪٢٧,٦٧
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٨٠	٤٧	١١١
	النسبة	٪١٥,٤٧	٪١٧,٣٤	٪٢٠,٠٧
الإجمالي	العدد	٥١٧	٢٧١	٥٥٣
	النسبة	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠

كا٢ = ٦,٠٧ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١ .

يتضح من دراسة البيانات الواردة بالجدول السابق أن (٥٧,٢٥٪) من الطالبات اللاتي يقبلن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يعتبرن أن سبب ذلك هو عدم الرغبة الذاتية لمواصلة التعليم الثانوي العام أو الجامعي – وذلك مقابل (٥٢,٢٦٪) لا يعتقدن ذلك ، ويبلغ الفرق بينهما (٤,٩٩٪) .

وبملاحظة قيمة كا٢ المحسوبة التي بلغت قيمتها (٦,٠٧) بدرجات حرية (٤) ومستوى دلالة (٠,٠٠١) نجدها أقل من قيمة كا٢ الافتراضية التي بلغت (١٨,٤٦٪) بنفس عدد درجات الحرية ومستوى الدلالة . وهذا يدل على ضعف أهمية هذا السبب لإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

٥ – ٢ – ٤ – ٥ : العلاقة بين سبب (دافع) تحقيق رغبة الأسرة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول رقم (١٩/٢/٥) العلاقة بين تحقيق رغبة الأسرة كسبب لإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني.

جدول رقم (١٩/٢/٥)

العلاقة بين سبب (دافع) تحقيق رغبة الأسرة،

وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / تحقيق رغبة الأسرة		يعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا يعتبر سببا للالتحاق
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٣١١	١٥٣	٢٦٣
	النسبة	٦١,٥٨٪	٥٠,٦٦٪	٥٠,٣٨٪
محايد	العدد	١٢١	٩٨	١٤٧
	النسبة	٢٣,٩٦٪	٣٢,٤٥٪	٢٨,١٦٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٧٣	٥١	١١٢
	النسبة	١٤,٤٦٪	١٦,٨٩٪	٢١,٤٦٪
الإجمالي	العدد	٥٠٥	٣٠٢	٥٢٢
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ١٩,٣٧ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

يتضح من دراسة البيانات الواردة بالجدول السابق أن (٦١,٥٨٪) من الطالبات اللاتي يقبلن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يعتقدن أن سبب ذلك هو تحقيق رغبة الأسرة ، هذا في مقابل (٥٠,٣٨٪) منهن لا يعتقدن ذلك. ويبلغ الفرق بينهما ١١,٢٠٪ (٦١,٥٨-٥٠,٣٨٪) وهذا يعتبر فرقا معنوياً ذا دلالة احصائية يدل على قوة تأثير تحقيق رغبة الأسرة كسبب وراء التحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني. وهذه النتيجة نجدها مدعمة بحساب قيمة كا٢ التي بلغت (١٩,٣٧٪) بدرجات حرية (٤) ومستوى دلالة (٠,٠٠١) حيث أنها أكبر من قيمة كا٢ الافتراضية التي بلغت قيمتها (١٨,٤٦) لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة .

٥ - ٢ - ٤ - ٦ : العلاقة بين سبب (دافع) سهولة حصول الفتاة على فرصة عمل مناسبة ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول رقم (٢٠/٢/٥) العلاقة بين سهولة حصول الفتاة على فرصة عمل مناسبة وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني.

جدول رقم (٥/٢/٢٠)

العلاقة بين سبب (دافع) سهولة حصول الفتاة على فرصة عمل مناسبة، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / سهولة الحصول على فرصة عمل مناسبة		يعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا يعتبر سببا للالتحاق
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٤٦٣	١٤٨	١٢٩
	النسبة	٦٠,١٣٪	٤٨,٦٨٪	٤٧,٠٨٪
محايد	العدد	١٩٨	٩٥	٧٥
	النسبة	٢٥,٧١٪	٣١,٢٥٪	٢٧,٣٧٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	١٠٩	٦١	٧٠
	النسبة	١٤,١٦٪	٢٠,٠٧٪	٢٥,٥٥٪
الإجمالي	العدد	٧٧٠	٣٠٤	٢٧٤
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ٢٧,٣٣ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١ .

يتضح من دراسة البيانات الواردة بالجدول السابق أن (٦٠,١٣٪) من الفتيات اللاتي يقبلن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يرون أن سبب ذلك هو سهولة الحصول على فرصة عمل مناسبة ، هذا مقابل (٤٧,٠٨٪) منهن لا يرون ذلك . ويبلغ الفرق بينهما (١٣,٠٥٪) وهو يعتبر فرقاً معنوياً يدل على أهمية تحقيق رغبة الأسرة كسبب لإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

ويؤكد هذه العلاقة حساب كا٢ التي بلغت قيمتها (٢٧,٣٣) بدرجات حرية (٤) ومستوى دلالة (٠,٠٠١) وهى أكبر من قيمة كا٢ الافتراضية التي بلغت (١٨,٤٦) لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة .

الخلاصـــة :

لتـحديد الأهمـيـة النسـبيـة لأسـبـاب (دوافع) التـحـاق الفـتـاة بالتعليم والتـدريب المهني، يتطلب الأمـر تحليل ومـقـارنة البـيـانات الواردة فـي الجـداول السابقة (من ٥/٢/١٥ إلى ٥/٢/٢٠) .

ويوضح الجـدول التـالي التـرتيب التنازلي للنسب المئويـة للفتيـات اللاتي أبدين رغبة في الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني وعلاقتها بالأسباب (الدوافع) وراء التحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (٥/٢/٢١)

الترتيب التنازلي للأسباب (الدوافع) لإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

العلاقة بين الأسباب (الدوافع) والإقبال / الأسبـاب / الدوافع	الاقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني		قيمة الفرق	الترتيب
	تعتبر سبب (دافع)	لا تعتبر سبب (دافع)		
- الرغبة الذاتيـة	(٥٩.٩٧٪	٢٨.٢١٪)	١٣.٧٦٪	الأول
- سهولة الحصول على فرص عمل مناسبة	(٦٠.١٣٪	٤٧.٠٨٪)	١٣.٠٥٪	الثاني
- تحقيق رغبة الأسرة	(٦١.٥٨٪	٥٠.٣٨٪)	١١.٢٠٪	الثالث
- العامل المـــادي	(٥٩.٦٣٪	٥٣.٣٢٪)	٦.٣١٪	الرابع
- عدم الرغبـة الذاتيـة في مواصلة التـعليم الثانوي العام أو الجامعي	(٥٧.٢٥٪	٥٢.٢٦٪)	٤.٩٩٪	الخامس
- قضاء وقـت الفرغ	(٥٦.٢٠٪	٥٤.٦٤٪)	١.٥٦٪	السادس

ويتضح من الجدول السابق أن أهم سببين لالتحاق الفتاة السعودية بالتعليم والتدريب المهني هما : الرغبة الذاتية (الميول الشخصية) – سهولة حصول الفتاة على فرص عمل مناسبة عندالتخرج . في حين أن قضاء وقت الفراغ يعتبر أقل الأسباب لالتحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني .

مدى الاختلاف بين المناطق المختلفة :

يتضح من الجدول رقم (٢٢/٢/٥) أن هناك علاقة قوية بين الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ودافع الرغبة الذاتية حيث جاء ترتيبه الأول في كافة المناطق وكانت نسبة الفروق كبيرة بين الطالبات اللاتي يبدين إقبالاً ويعتبرن الرغبة الذاتية دافعاً للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني وبين الطالبات اللاتي يبدين اقبالاً ولا يعتبرن الرغبة الذاتية دافعاً للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني. وقد لاحظ الباحث أن هناك اختلافات في الأهمية النسبية للاسباب (الدوافع) بين المناطق المختلفة ، مثال ذلك في مدينة الرياض احتلت الرغبة الذاتية للفتاة الترتيب الأول، تلاها في الأهمية دافع سهولة الحصول على فرص عمل مناسبة . ومن ناحية أخرى جاء دافع قضاء وقت الفراغ ودافع العامل المادي في الترتيب الخامس والرابع على التوالي مما يدل على قلة تأثير هذين الدافعين .

أما في مدينة جدة ، فجاءت الرغبة الذاتية كذلك في الترتيب الأول ، ثم يليها في الأهمية دافع الحصول على فرصة عمل مناسبة ، ومن ناحية أخرى جاء دافع العامل المادي في الترتيب السادس والأخير مما يدل على عدم التأثير القوي لهذا الدافع .

وفي مدينة الدمام ، جاءت الرغبة الذاتية في الترتيب الأول كذلك ثم تلتها في الترتيب سهولة الحصول على فرص عمل مناسبة ، ومن ناحية أخرى جاء دافع عدم الرغبة الذاتية في مواصلة التعليم العام في الترتيب السادس والأخير. وسبقه في الترتيب قضاء وقت الفراغ في الترتيب الخامس .

وفي مدينة أبها ، يلاحظ أن الرغبة الذاتية جاءت في الترتيب الأول تلتها في الترتيب تحقيق رغبة الأسرة حيث جاء في الترتيب الثاني، من ناحية أخرى

جاء دافع عدم الرغبة الذاتية في مواصلة التعليم العام وسهولة الحصول على فرص عمل مناسبة في الترتيب الخامس والرابع على التوالي .

وفي مدينة تبوك ، جاءت الرغبة الذاتية في الترتيب الأول كذلك ، يليها في الترتيب عدم الرغبة الذاتية في مواصلة التعليم العام حيث جاء في الترتيب الثاني ثم جاء دافع العامل المادي في الترتيب الخامس ودافع قضاء وقت الفراغ في الترتيب السادس والأخير مما يدل على قلة تأثير هذين السببين (الدافعين) في إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

نخلص مما سبق أن دافع الرغبة الذاتية ودافع سهولة الحصول على فرص عمل مناسبة يعتبران أهم الدوافع لإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني في معظم المناطق ، على العكس من ذلك اتضح قلة الأهمية النسبية لبعض الدوافع مثال الدافع المادي ودافع قضاء وقت الفراغ [١].

---

(١) ملحق رقم ٣ ، الجداول من ٣٦/٣ إلى ٦٥/٣ ، صفحة ٤١٣ - ٤٢٨.

جدول رقم (٢٢/٢/٥)

العلاقة بين الأسباب (الدوافع) الذاتية لدي الفتاة ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

(مقارنة المناطق الجغرافية المختلفة)

العلاقة بين الإقبال بالمناطق والأسباب (الدوافع)	الرياض			جدة			الدمام			ابها			تبوك		
	الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني			الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني			الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني			الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني			الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني		
الأسباب (الدوافع)	يعتبر سببا	لا يعتبر سببا	الفرق	يعتبر سببا	لا يعتبر سببا	الفرق	يعتبر سببا	لا يعتبر سببا	الفرق	يعتبر سببا	لا يعتبر سببا	الفرق	يعتبر سببا	لا يعتبر سببا	الفرق
الرغبة الذاتية (الميول الشخصية)	٪ ٥٧,٥٠	٪ ٣٠,٢٠	٪ ٢٧,٣٠	٪ ٥٦,٢٠	٪ ٢٢,٥٠	٪ ٣٣,٧٠	٪ ٦٩,٨٠	٪ ٣٦,٨٠	٪ ٣٣,٠٠	٪ ٥٢,٨٠	٪ ٢٢,٧٠	٪ ٣٠,١٠	٪ ٥٩,٥٠	٪ ٠,٠٠	٪ ٥٩,٥٠
	كا ٢ = ٣٢,٦٣			كا ٢ = ٢٠,٧٩			كا ٢ = ٣١,٥٧			كا ٢ = ١٢,٠٣			كا ٢ = ٦,٣٥		
سهولة الحصول على فرصة عمل مناسبة	٪ ٥٧,١٠	٪ ٤٣,٢٠	٪ ١٣,٩٠	٪ ٥٦,٤٠	٪ ٤٠,٣٠	٪ ١٦,١٠	٪ ٧٤,٣٠	٪ ٥٥,١٠	٪ ١٩,٢٠	٪ ٤٣,٤٠	٪ ٤٧,١٠	(٪٣,٧٠)	٪ ٦١,٢٠	٪ ٥٧,٩٠	٪ ٣,٣٠
	كا ٢ = ١١,٣٧			كا ٢ = ٦,٨٩			كا ٢ = ٢٢,٠٦			كا ٢ = ٥,٥٩			كا ٢ = ٢,٠٦		
تحقيق رغبة الأسرة	٪ ٧٥,٠٠	٪ ٤٦,٧٠	٪ ١٠,٣٠	٪ ٥٥,٠٠	٪ ٤٧,٥٠	٪ ٧,٥٠	٪ ٧٣,٩٠	٪ ٦٢,٨٠	٪ ١١,١٠	٪ ٥٢,٨٠	٪ ٣٧,٥٠	٪ ١٥,٣٠	٪ ٧٤,١٠	٪ ٤٥,٩٠	٪ ٢٨,٢٠
	كا ٢ = ٦,٦٠			كا ٢ = ٣,٤٤			كا ٢ = ١٩,٦٠			كا ٢ = ٥,٦٨			كا ٢ = ٧,٥١		
العامل المادي	٪ ٦٠,٠٠	٪ ٥٠,٣٠	٪ ٩,٧٠	٪ ٥١,٥٠	٪ ٥٠,٧٠	٪ ٠,٨٠	٪ ٦٧,٧٠	٪ ٥٩,٥٠	٪ ٨,٢٠	٪ ٥٧,١٠	٪ ٥٠,٠٠	٪ ٧,١٠	٪ ٦٠,٠٠	٪ ٥٦,٣٠	٪ ٣,٧٠
	كا ٢ = ٨,٤٨			كا ٢ = ١,٣٠			كا ٢ = ٤,٥٢			كا ٢ = ٤,٥٠			كا ٢ = ,٧٧		
عدم الرغبة الذاتية في مواصلة التعليم العام أو الجامعي	٪ ٥٨,٠٠	٪ ٤٧,٧٠	٪ ١٠,٣٠	٪ ٥٢,٣٠	٪ ٤٨,١٠	٪ ٤,٢٠	٪ ٦٠,٧٠	٪ ٦٢,٩٠	(٪٢,٢٠)	٪ ٤٧,٤٠	٪ ٥٠,٩٠	(٪٣,٥٠)	٪ ٦٩,٠٠	٪ ٣٧,٩٠	٪ ٣١,١٠
	كا ٢ = ٧,٣٣			كا ٢ = ٣,٨١			كا ٢ = ٢,٣٦			كا ٢ = ٠,٢٢			كا ٢ = ٧,٤٤		
قضاء وقت الفراغ	٪ ٥٦,٠٠	٪ ٥٨,٥٠	(٪٢,٥٠)	٪ ٥١,٧٠	٪ ٤٥,٥٠	٪ ٦,٢٠	٪ ٦٣,٢٠	٪ ٦٤,٤٠	(٪١,٢٠)	٪ ٥٠,٠٠	٪ ٤٢,٩٠	٠,٧,١	٪ ٥١,١٠	٪ ٥٨,٦٠	(٪٧,٥٠)
	كا ٢ = ١٦,٨٧			كا ٢ = ٢,٥٢			كا ٢ = ٤,١٦			كا ٢ = ٧,٨٠			كا ٢ = ٨,٢٧		

عدد درجات الحرية = ٤

مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

٥ - ٢ - ٥ : العلاقة بين المشكلات (المعوقات) الاجتماعية، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يعتقد الباحث أن هناك بعض المعوقات الاجتماعية السائدة في المجتمع السعودي تجاه تعليم وتدريب وعمل الفتاة في مهن معينة . وقد تم تصنيف هذه المعوقات الاجتماعية إلى :

١ - عدم اقتناع الفتاة بالالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .
٢ - النظرة الاجتماعية المتدنية تجاه العمل في المهن التي يقدمها التعليم والتدريب المهني .
٣ - معارضة الأسرة في التحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني .
٤ - اعتقاد البعض أن الفتاة أقل كفاءة من الرجل في العمل بمهن معينة .

وسوف يتناول الباحث دراسة هذه المعوقات بالتفصيل في الصفحات التالية :

٥-٢-٥-١: العلاقة بين مشكلة عدم اقتناع الفتاة ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول رقم (٥/٢/٢٣) العلاقة بين مشكلة عدم اقتناع الفتاة نفسها والتحاقها بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (٥/٢/٢٣)

العلاقة بين مشكلة عدم اقتناع الفتاة، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / عدم الاقتناع		هناك عدم اقتناع	محايد	هناك اقتناع
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٣٨٦	١٣٥	٢٥٩
	النسبة	٥٠,٠٦٪	٤٩,٢٧٪	٦٦,٥٨٪
محايد	العدد	٢١٤	٩٧	٨٢
	النسبة	٢٧,٧٦٪	٣٥,٤٠٪	٢١,٠٨٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	١٧١	٤٢	٤٨
	النسبة	٢٢,١٨٪	١٥,٣٣٪	١٢,٣٤٪
الإجمالي	العدد	٧٧١	٢٧٤	٣٨٩
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ٤١,٩٩   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

نلاحظ من الجدول السابق أن (٥٠.٠٦٪) من الطالبات اللاتي يبدين اقبالا على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يوجد لديهن عدم اقتناع بضرورة التحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني ، هذا في مقابل (٦٦.٥٨٪) يقتنعن بذلك. ويبلغ الفرق بينها ١٦.٥٢٪ (٥٠.٠٦٪ - ٦٦.٥٨٪) ويعتبر هذا الفرق ذو دلالة إحصائية . حيث يدل على أن عدم اقتناع الفتاة لا يمثل مشكلة أو عائقاً اجتماعياً .

وهذه النتيجة نجدها مدعمة بقيمة كا٢ المحسوبة التي بلغت (٤١.٩٩) بدرجات حرية عددها (٤) ومستوى دلالة يساوي (٠.٠٠١) وهى أكبر من قيمة كا٢ الافتراضية التي بلغت (١٨.٤٦) لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة .

٥ - ٢ - ٥ - ٢ : العلاقة بين مشكلة النظرة الاجتماعية المتدنية تجاه العمل في المهن التي يقدمها التعليم والتدريب المهني ، واقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول رقم (٢٤/٢/٥) أثر مشكلة النظرة الاجتماعية المتدنية تجاه العمل في المهن التي يقدمها التعليم والتدريب المهني على مدى إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (٢٤/٢/٥)
العلاقة بين النظرة الاجتماعية المتدنية تجاه العمل في المهن التي يقدمها التعليم والتدريب المهني ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / مدى النظرة الاجتماعية المتدنية		تدني النظرة الاجتماعية	محايد	عدم تدني النظرة الاجتماعية
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٣٦٩	١٩٣	٢٢٤
	النسبة	٥٤.٨٣٪	٥٢.٨٨٪	٥٦.٨٥٪
محايد	العدد	١٧٣	١١٦	٩٩
	النسبة	٢٥.٧١٪	٣١.٧٨٪	٢٥.١٣٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	١٣١	٥٦	٧١
	النسبة	١٩.٤٧٪	١٥.٣٤٪	١٨.٠٢٪
الإجمالي	العدد	٦٧٣	٣٦٥	٣٩٤
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ٦.٧٧ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠.٠٠١

ونلاحظ من الجدول السابق أن (٥٤.٨٣٪) من الفتيات اللاتي يقبلن على التعليم والتدريب المهني يرون أن هناك نظره اجتماعية متدنية تجاه التعليم والتدريب المهني ، هذا في مقابل (٥٦.٨٥٪) لا تعتقدن ذلك . ويبلغ الفرق بينها (٢.٠٢٪) يعتبر هذا فرقاً ضعيفاً ويدل على تضاءل مشكلة النظرة الاجتماعية المتدنية تجاه المهن التي يقدمها التعليم والتدريب المهني .

ويدعم هذه النتيجة قيمة كا٢ المحسوبة التي بلغت (٦.٧٧) بدرجة حرية (٤) ومستوي دلالة (٠,٠٥) وهى أقل من قيمة كا٢ الافتراضية التي بلغت قيمتها (١٨.٤٦) لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة .

وقد تفسر هذه النتيجة بزيادة الوعى لدى الفتيات السعوديات تجاه العمل في المهن المختلفة وكذلك التغير الاجتماعي نتيجة لانتشار التعليم وزيادة دور المرأة في المجتمع .

٥ -٢-٥-٣:العلاقة بين مشكلة معارضة الأسرة في التحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول رقم (٢٥/٢/٥) العلاقة بين مشكلة معارضة الأسرة كعائق أمام التحاق الفتاة السعودية بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (٢٥/٢/٥)

العلاقة بين معارضة الأسرة، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / معارضة الأسرة		هناك معارضة	محايد	لا توجد معارضة
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٢٦٥	١٤٠	٣٣١
	النسبة	٤٩.٦٣٪	٤٨.٩٥٪	٦٠.٢٩٪
محايد	العدد	١٥٠	٩٨	١٤١
	النسبة	٢٨.٠٩٪	٣٤.٢٧٪	٢٥.٦٨٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	١١٩	٤٨	٧٧
	النسبة	٢٢.٢٨٪	١٦.٧٨٪	١٤.٠٣٪
الإجمالي	العدد	٥٣٤	٢٨٦	٥٤٩
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ٢٢.٧٧ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠.٠٠١

ونلاحظ من الجدول السابق أن نسبة (٤٩,٦٣٪) من الطالبات اللاتي يقبلن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يرون أن هناك معارضة من جانب الأسرة في التحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني . هذا في مقابل (٦٠,٢٩٪) لا يرون أن هناك معارضة . ويتضح أن هناك فرقا معنوياً مقداره (١٠,٦٦٪)، وهذا يدل على وجود علاقة عكسية بين إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ومعارضة الأسرة في الالتحاق به ويمكن القول أن مشكلة معارضة الأسرة لا تعتبرعائقًا كبير أمام التحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني.

وهذه النتيجة نجدها مدعمة بقيمة كا٢ المحسوبة حيث بلغت (٢٢,٧٧) بعدد درجات حرية (٤) ومستوى دلالة (٠,٠٥) وهى أكبر من كا٢ الافتراضية التي بلغت (١٨,٤٦) لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة .

٥ - ٢ - ٥ - ٤ : العلاقة بين مشكلة اعتقاد البعض أن الفتاة اقل كفاءة من الرجل في العمل بمهن معينة، واقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول رقم (٢٦/٢/٥) العلاقة بين مشكلة النظرة الاجتماعية للفتاة بأنها أقل كفاءة من الرجل في القيام بالوظائف المهنية وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (٢٦/٢/٥)

العلاقة بين الاعتقاد أن الفتاة أقل كفاءة من الرجل في العمل بمهن معينة، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / الفتاة اقل كفاءة من الرجل		نعم الفتاة اقل كفاءة من الرجل	محايد	الفتاة لا تقل كفاءة عن الرجل
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٤٢٣	٨١	٢٨٠
	النسبة	٪٥٥,١٥	٪٥٠,٣١	٪٥٦,٣٤
محايد	العدد	٢١٧	٥١	١٢٦
	النسبة	٪٢٨,٢٩	٪٣١,٦٨	٪٢٥,٣٥
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	١٢٧	٢٩	٩١
	النسبة	٪١٦,٥٦	٪١٨,٠١	٪١٨,٣١
الإجمالي	العدد	٧٦٧	١٦١	٤٩٧
	النسبة	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠

كا٢ = ٣,٤٠   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

يتضح من الجدول أن (٥٥,١٥٪) من الطالبات اللاتي تبدين إقبالاً على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يرون أن الفتاة أقل كفاءة من الرجل في العمل بمهن معينة ، هذا في مقابل (٥٦,٣٤٪) يرون عكس ذلك. ويلاحظ ان الفرق بينهما ضئيل حيث بلغ (١,١٩٪) . وهذه النتيجة نجدها مدعمة بقيمة كا٢ المحسوبة التي بلغت (٣,٤٠) بدرجة حرية (٤) ومستوى دلالة (٠,٠٠١) وهى أقل من كا٢ الافتراضية (١٨,٤٦) لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة مما يدل على عدم وجود علاقة بينهما .

وهذا يعني أن اعتقاد البعض بأن الفتاة أقل كفاءة من الرجل في القيام بمهن معينة لا يمثل عائقاً أمام إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني وقد تفسر هذه النتيجة على أن الطالبات يؤمن بمساواتهن بالرجل وأنهن يستطعن القيام بالمهن التي يؤديها الرجال في حدود الشريعة الإسلامية السمحاء والتقاليد الاجتماعية السائدة في المجتمع السعودي .

الخلاصة:

بدراسة النتائج السابقة بالجداول من (٥/٢/٢٣) إلى (٥/٢/٢٦) المتعلقة بالمشكلات الاجتماعية التي يعتقد أنها تمثل عائقاً أمام الفتاة السعودية للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني، يتضح أنه لا يوجد تأثير قوى للمشكلات التي كانت في اعتقاد الباحث أنها تمثل عوائق اجتماعية كبيرة أمام إقبال الفتاة للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، ويوضح الجدول رقم (٥/٢/٢٧) الأهمية النسبية لهذه المشكلات .

جدول رقم (٢٧/٢/٥)

الأهمية النسبية للعلاقة بين المشكلات (أو العوائق) الاجتماعية، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

العلاقة بين العوائق (المشكلات) والإقبال / العوائق (المشكلات)	الاقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني: تعتبر عائقا	الاقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني: لا تعتبر عائقا	نسبة الفرق
١ - عدم اقتناع الفتاة بالالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	(٥٠,٠٦٪	- ٦٦,٥٨٪)	(١٦,٥٢٪)
٢ - النظرة الاجتماعية المتدنية تجاه العمل في المهن التي يقدمها التعليم والتدريب المهني .	(٥٤,٨٣٪	- ٥٦,٨٥٪)	(٢,٠٢٪)
٣ - معارضة الأسرة .	(٤٩,٦٣٪	- ٦٠,٢٩٪)	(١٠,٦٦٪)
٤ - اعتقاد البعض ان الفتاة أقل كفاءة من الرجل في العمل بمهن معينة .	(٥٥,١٥٪	- ٥٦,٣٤٪)	(١,١٩٪)

ويتضح من الجدول السابق اختلاف الأهمية النسبية للمشكلات التي تمثل عائقاً اجتماعياً أمام إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني وتعتبر مشكلة اعتقاد البعض بأن الفتاة أقل كفاءة من الرجل في العمل بمهن معينة تمثل أكثر العوائق السابقة تليها مشكلة النظرة الاجتماعية المتدنية تجاه العمل في المهن التي يقدمها التعليم والتدريب المهني .

مدى الاختلاف بين المناطق المختلفة :

يتضح من الجدول رقم (٢٨/٢/٥) اختلاف الأهمية النسبية للمشكلات التي تمثل عوائق اجتماعية أمام إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني في المناطق المختلفة ، مثال ذلك ان مشكلة عدم اقتناع الفتاة بالالتحاق بالتعليم والتدريب المهني تعتبر أقل العوائق الاجتماعية تأثيراً على إقبال الفتيات للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني حيث جاء ترتيبها في المؤخرة في معظم

المناطق، من ناحية أخرى جاءت مشكلة النظرة الاجتماعية المتدنية تجاه العمل في مهن معينة في الترتيب الأول في معظم المناطق .

ويمكن التعرف على الأهمية النسبية لهذه المشكلات بكل منطقة على حدة، مثال ذلك في مدينة الرياض ، جاءت مشكلة معارضة الأسرة في التحاق بناتهن بالتعليم والتدريب المهني في الأهمية الأولى حيث احتلت الترتيب الأول بين المشكلات ، تلتها في الترتيب الثاني النظرة الاجتماعية المتدنية تجاه العمل في المهن التي يقدمها التعليم والتدريب المهني .

أما في مدينة جدة ، فجاءت مشكلة النظرة الاجتماعية المتدنية تجاه العمل في المهن التي يقدمها التعليم والتدريب المهني في الترتيب الأول ، يليها في الترتيب الثاني مشكلة اعتقاد البعض أن الفتاة أقل كفاءة من الرجل .

وفي مدينة الدمام، جاءت مشكلة اعتقاد البعض أن الفتاة أقل كفاءة من الرجل في القيام بالعمل بمهن معينة في الترتيب الأول، يليها في الترتيب الثاني النظرة الاجتماعية المتدنية تجاه العمل في المهن التي يقدمها التعليم والتدريب المهني، من ناحية أخرى جاءت مشكلة معارضة الأسرة في الترتيب الأخير من حيث الأهمية .

وفي مدينة أبها ، جاءت مشكلة النظرة الاجتماعية المتدنية تجاه العمل في المهن التي يقدمها التعليم والتدريب المهني في الترتيب الأول ، يليها مشكلة معارضة الأسرة في الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني في الترتيب الثاني .

أما في مدينة تبوك، فجاءت مشكلة النظرة الاجتماعية المتدنية تجاه العمل في المهن التي يقدمها التعليم والتدريب المهني في المركز الأول، يليها مشكلة اعتقاد البعض بأن الفتاة أقل كفاءة من الرجل في العمل بمهن معينة في الترتيب الثاني [١].

---

(١) ملحق رقم ٣ ، الجداول من رقم ٣/٦٦ إلى ٣/٨٥ ، صفحة ٤٢٨ - ٤٣٨ .

جدول رقم (٢٨/٢/٥)

العلاقة بين المشكلات (المعوقات) الاجتماعية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

(مقارنة المناطق الجغرافية المختلفة)

العلاقة بين الإقبال والمشكلات الإجتماعية / المشكلات	الرياض			جدة			الدمام			ابها			تبوك		
	الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني			الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني			الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني			الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني			الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني		
	عائق	ليست عائق	الفرق	عائق	ليست عائق	الفرق	عائق	ليست عائق	الفرق	عائق	ليست عائق	الفرق	عائق	ليست عائق	الفرق
عدم اقتناع الفتاة بالالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	٪ ٤٨,٠٠	٪ ٦٥,٠٠	(٪١٧,٠٠)	٪ ٤٧,٩٠	٪ ٥٨,٧٠	(٪٣٧,٨٠)	٪ ٥٨,٢٠	٪ ٧١,٧٠	(٪١٣,٥٠)	٪ ٣٣,٣٠	٪ ٦٦,٧٠	(٪٣٣,٤٠)	٪ ٦١,٨٠	٪ ٧٢,٧٠	(٪١٠,٩٠)
	كا ٢ = ١٧,٥١			كا ٢ = ٣,١٣			كا ٢ = ١٠,٥٣			كا ٢ = ١٥,٣٣			كا ٢ = ٨,٨٨		
النظرة الاجتماعية المتدنية تجاه العمل في المهن التي يقدمها التعليم والتدريب المهني	٪ ٥٣,٩٠	٪ ٥٥,٣٠	(٪١,٤٠)	٪ ٥٤,٢٠	٪ ٤٥,٣٠	٪ ٨,٩٠	٪ ٥٦,٢٠	٪ ٦٨,٥٠	(٪١٢,٣٠)	٪ ٤٨,٣٠	٪ ٥١,٤٠	(٪٣,١٠)	٪ ٦٥,٩٠	٪ ٥٢,٢٠	٪ ١٣,٧٠
	كا ٢ = ١,٨١			كا ٢ = ٧,٠٣			كا ٢ = ٥,٧٦			كا ٢ = ٢,٥٩			كا ٢ = ٦,٣٥		
معارضة الأسرة في الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	٪ ٥٣,٧٠	٪ ٥١,٥٠	٪ ٢,٢٠	٪ ٤٤,٩٠	٪ ٥٣,٣٠	(٪٨,٤٠)	٪ ٤٨,٧٠	٪ ٧٦,٤٠	(٪٢٧,٧٠)	٪ ٣٧,٥٠	٪ ٥٥,٤٠	(٪١٧,٩٠)	٪ ٦١,٩٠	٪ ٥٣,٣٠	٪ ٨,٦٠
	كا ٢ = ١,٢٠			كا ٢ = ٧,٧٣			كا ٢ = ٣٠,٣١			كا ٢ = ٩,٠١			كا ٢ = ٢,١٧		
اعتقاد البعض بأن الفتاة أقل كفاءة من الرجل في العمل بمهن معينة	٪ ٥٤,٩٠	٪ ٥٦,٣٠	(٪١,٤٠)	٪ ٤٨,٨٠	٪ ٤٨,٨٠	٪ ٠,٠٠	٪ ٦٦,٧٠	٪ ٦٢,٥٠	٪ ٤,٢٠	٪ ٤٠,٥٠	٪ ٦٠,٥٠	(٪٢٠,٠٠)	٪ ٦٣,٠٠	٪ ٥١,٩٠	٪ ١١,١٠
	كا ٢ = ٥,٩٩			كا ٢ = ٣,٦٩			كا ٢ = ٧,٤٤			كا ٢ = ٤,٧٣			كا ٢ = ٥,٧٠		

درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

٥ - ٢ - ٦ : العلاقةبين توافر المحفزات لتشجيع الفتاة السعودية، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يتطلب تشجيع الفتاة السعودية للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني توافر مجموعة من المحفزات، ويعتقد الباحث أن المحفزات التالية تلعب دوراً كبيراً في زيادة الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

١ - زيادة الحوافز المادية للعاملات في المجال المهني بالمؤسسات النسائية ، ويشمل ذلك (الراتب ، المكافآت ... المزايا الأخرى) .

٢ - زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني .

٣ - توفير الفرص للراغبات من المتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم في المراحل الأعلى .

٤ - توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني .

٥ - ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات مؤسسات العمل النسائية بالمملكة .

٦ - توفير وسائل نقل للفتيات .

وسوف يتناول الباحث دراسة مدى فعالية تأثير هذه المحفزات على إقبال الطالبات على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

٥ - ٢ - ٦ - ١ : العلاقة بين زيادة الحوافز المادية للعاملات في المجال المهني بالمؤسسات النسائية، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول رقم (٥/٢/٢٩) العلاقة بين زيادة الحوافز المادية للعاملات في المؤسسات النسائية وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (٢٩/٢/٥)

العلاقة بين توافر الحوافز المادية، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / الحوافز المادية		تعتبر عاملا محفزا	محايد	لا تعتبر عاملا محفزا
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٦٠٣	٩٥	١٠٨
	النسبة	٥٨,٣٧٪	٤٢,٤١٪	٤٧,٥٨٪
محايد	العدد	٢٧٣	٨١	٦٠
	النسبة	٢٦,٤٣٪	٣٦,١٦٪	٢٦,٤٣٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	١٥٧	٤٨	٥٩
	النسبة	١٥,٢٠٪	٢١,٤٣٪	٢٥,٩٩٪
الإجمالي	العدد	١٠٣٣	٢٢٤	٢٢٧
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ٣١,٤٨ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

بدراسةالبيانات الواردة في الجدول السابق نلاحظ أن (٥٨,٣٧٪) من الطالبات اللاتي يبدين إقبالا على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يعتقدن بأهمية زيادة الحوافز المادية للعاملات في المجال المهني بالمؤسسات النسائية، هذا في مقابل (٤٧,٥٨٪) منهن لا يعتقدن بأهمية الحافز المادي. ونلاحظ وجود فرق معنوى بين الفئتين مقداره ١٠,٧٩٪ (٥٨,٣٧٪ - ٤٧,٥٨٪) .

وتؤكد هذه النتيجة قيمة كا٢ المحسوبة التي بلغت قيمتها (٣١,٤٨) بدرجة حرية (٤) ومستوى دلالة (٠,٠٠١) وهى أكبر من قيمة كا٢ الافتراضية التي بلغت (١٨,٤٦٪) لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة . وهذا يؤكد أهمية الحافز المادي كالراتب والمزايا المادية الأخرى كالسكن والمواصلات والعلاج الطبي ... إلخ كمحفز مادي لتشجيع الطالبات على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

٥ - ٢ - ٦ - ٢ : العلاقة بين زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول رقم (٥/٢/٣٠) العلاقة بين زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (٥/٢/٣٠)

العلاقة بين زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / فرص الترقي		تعتبر عاملا محفزا	محايد	لا تعتبر عاملا محفزا
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٦٤٧	٨٨	٥٨
	النسبة	٥٩,٥٢٪	٤٠,٩٣٪	٣٩,٤٦٪
محايد	العدد	٢٨٠	٨٥	٣٥
	النسبة	٢٥,٧٦٪	٣٩,٥٣٪	٢٣,٨١٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	١٦٠	٢٤	٥٤
	النسبة	١٤,٧٢٪	١٩,٥٣٪	٣٦,٧٣٪
الإجمالي	العدد	١٠٨٧	٢١٥	١٤٧
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ٦٧,٥٢   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١ .

يتضح من دراسة البيانات الواردة في الجدول السابق أن (٥٩,٥٢٪) من الطالبات اللاتي يقبلن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يعتقدن في زيادة فرص الترقي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني كأحد العوامل المحفزه للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني، هذا في مقابل (٣٩,٤٦٪) منهن لا يعتقدن ذلك. ويتضح أن هناك فرقاً جوهرياً بين وجهتى النظر السابقتين مقداره ٢٠,٠٦٪ (٥٩,٥٢٪ - ٣٩,٤٦٪) .

وهذه النتيجة نجدها مدعمة بقيمة كا٢ المحسوبة التي بلغت قيمتها (٦٧،٥٢) بدرجات حرية (٤) ومستوى دلالة (٠،٠٠١) وهي أكبر من قيمة كا٢ الافتراضية التي بلغت قيمتها (١٨،٤٦) لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة . وهذا يدل على وجود علاقة بين زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

٥ - ٢ - ٦ - ٣ : العلاقة بين توفير الفرص للراغبات من المتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم في المراحل الأعلى، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول رقم (٣١/٢/٥) العلاقة بين ضرورة توفير الفرص للراغبات من المتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم في المراحل الأعلى وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (٣١/٢/٥)

العلاقة بين توفير الفرص للراغبات من المتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم في المراحل الأعلى، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

توفير الفرص للراغبات / مدى إقبال الفتاة		تعتبر عاملا محفزا	محايد	لا تعتبر عاملا محفزا
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٦٩٣	٨٢	٤٢
	النسبة	٥٧،٠٤٪	٤٤،٨١٪	٤٠،٣٨٪
محايد	العدد	٣٢٦	٦٤	٢٥
	النسبة	٢٦،٨٣٪	٣٤،٩٧٪	٢٤،٠٤٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	١٩٦	٣٧	٣٧
	النسبة	١٦،١٣٪	٢٠،٢٢٪	٣٥،٥٨
الإجمالي	العدد	١٢١٥	١٨٣	١٠٤
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ٣٣،٤٧ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠،٠٠١

يتضح من الجدول السابق أن (٥٧،٠٤٪) من الطالبات اللاتي يبدين إقبالاً على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يعتقدن بأهمية توفير الفرص للراغبات من المتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة تعليمهن في المراحل التعليمية الأعلى ، هذا مقابل (٤٠،٣٨٪) لا يعتقدن بأهمية هذا الحافز. ويتضح أن هناك فرقاً معنوياً بينهما مقداره ١٦،٦٦٪ (٥٧،٠٤٪ – ٤٠،٣٨٪).

وتدعم هذه النتيجة قيمة كا٢ المحسوبة التي بلغت قيمتها (٣٣،٤٧) لدرجات حرية (٤) ومستوى دلالة (٠،٠٠١) وهى أكبر من قيمة كا٢ الافتراضية التي بلغت قيمتها (١٨،٤٦) لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة . وهذا يعني ضرورة توفر هذا المحفز لتشجيع الفتيات للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

٥ - ٢ - ٦ - ٤ : العلاقة بين توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

ويوضح الجدول التالي هذه العلاقة :

جدول رقم (٣٢/٢/٥)

العلاقة بين توفير الفرص الوظيفية المناسبة أمام المتخرجات، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / توفير الفرص الوظيفية		يعتبر عاملا محفزا	محايد	لا يعتبر عاملا محفزا
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٧١٣	٥٥	٣٩
	النسبة	٥٩،٣٢٪	٣٢،٥٤٪	٣٩،٣٩٪
محايد	العدد	٣١٣	٧١	٢٣
	النسبة	٢٦،٠٤٪	٤٢،٠١٪	٢٣،٢٣٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	١٧٦	٤٣	٣٧
	النسبة	١٤،٦٤٪	٢٥،٤٤٪	٣٧،٣٧٪
الإجمالي	العدد	١٢٠٢	١٦٩	٩٩
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ٧٢،٦١٤ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠،٠٠١

يتضح من دراسة البيانات الواردة في الجدول السابق أن (٥٩.٣٢٪) من الطالبات اللاتي تبدين إقبالاً على التعليم والتدريب المهني يعتقدن بضرورة توفير الفرص الوظيفية المناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني ، هذا في مقابل (٣٩.٣٩٪) لا يعتقدن بأهمية هذا الحافز ، ويبلغ الفرق بين وجهتى نظريهما (١٩.٣٩٪) وهذا يعتبر فرقاً معنوياً ذا دلالة احصائية .

وهذه النتيجة نجدها مدعمة بقيمة كا٢ المحسوبة التي بلغت (٧٢.٦١) بدرجات حرية (٤) ومستوى دلالة (٠.٠٠١)، وهذه أكبر من قيمة كا٢ الافتراضية التي بلغت (١٨.٤٦) لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة .

وهذا يعني أن هناك تأثيرا لتوفير الفرص الوظيفية المناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني كمحفز أمام الفتيات للإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

٥ - ٢ - ٦ - ٥ : العلاقة بين ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات مؤسسات العمل النسائية بالمملكة، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول التالي آراء الطالبات في أهمية ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات مؤسسات العمل النسائية بالمملكة كمحفز لهن للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (٥/٢/٣٣)
العلاقة بين ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات المؤسسات النسائية ،
وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / إحتياجات المؤسسات		تعتبر عاملا محفزا	محايد	لا تعتبر عاملا محفزا
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٤٥٧	١٨٦	١١٤
	النسبة	٥٩,٧٤٪	٥١,٦٧٪	٤١,٣٠٪
محايد	العدد	١٨٤	١١٧	٨٧
	النسبة	٢٤,٠٥٪	٣٢,٥٠٪	٣١,٥٢٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	١٢٤	٥٧	٧٥
	النسبة	١٦,٢١٪	١٥,٨٣٪	٢٧,١٧٪
الإجمالي	العدد	٧٦٥	٣٦٠	٢٧٦
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ٣٦,٣٠٦ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١ .

يتضح من دراسة البيانات الواردة في الجدول السابق أن (٥٩,٧٤٪) من الطالبات اللاتي يبدين إقبالاً على التعليم والتدريب المهني يعتقدن بضرورة توفير محفز ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات المؤسسات النسائية بالمملكة ، هذا مقابل (٤١,٣٠٪) لا يعتقدن بضرورة هذا المحفز .

ويتضح أن هناك فرقاً معنوياً بين وجهتى النظر السابقتين مقداره ١٨,٤٤٪ (٥٩,٧٤٪ - ٤١,٣٠٪)

وهذه النتيجة نجدها مدعمة بقيمة كا٢ المحسوبة التي بلغت (٣٦,٣١) بدرجات حرية عددها(٤) ومستوى دلالة (٠,٠٠١) . وهى أكبر من قيمة كا٢ الافتراضية (١٨,٤٦) لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة. مما يدل على وجود علاقة بين حافز ربط قبول الفتيات باحتياجات مؤسسات العمل النسائية والتحاق الفتيات بالتعليم والتدريب المهني .

٥ - ٢ - ٦ - ٦ : العلاقة بين توفير وسائل لنقل الفتيات، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول رقم ٣٤/٢/٥ أهمية توفير وسائل النقل للفتيات كمحفز لالتحاقهن بالتعليم والتدريب المهني :

جدول رقم (٣٤/٢/٥)
العلاقة بين توفير وسائل لنقل الفتيات ، واقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / توفير وسائل النقل		تعتبر عاملا محفزا	محايد	لا تعتبر عاملا محفزا
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٧٦٠	١٢٨	٥٣
	النسبة	٦٠,٤٠٪	٤٠,٦٠٪	٣٧,٩٠٪
محايد	العدد	٣١٣	١٠٤	٤٤
	النسبة	٢٤,٩٠٪	٣٣,٠٠٪	٣١,٤٠٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	١٨٥	٨٣	٤٣
	النسبة	١٤,٧٠٪	٢٦,٣٠٪	٣٠,٧٠٪
الإجمالي	العدد	١٢٥٨	٣١٥	١٤٠
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ٦٥,٤٣ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

يتضح من الجدول السابق أن (٦٠,٤٠٪) من الطالبات اللاتي يبدين اقبالاً على التعليم والتدريب المهني ، يعتبرن توفير وسائل لنقلهن إلى أماكن التعليم والتدريب من المحفزات الرئيسية ، هذا مقابل (٣٧,٩٠٪) من اللاتي يبدين اقبالاً على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني لا يعتبرنه محفزا لهن ، ويتضح أن هناك فرقاً جوهرياً بين وجهتى النظر مقداره ٢٢,٥٠ (٦٠,٤٠٪ - ٣٧,٩٠٪) ، مما يدل على قوة العلاقة بين المتغيرين ويؤكد هذه النتيجة حساب كا٢ المحسوبة التي بلغت (٦٥,٤٣) بدرجات حرية عددها (٤) ومستوى دلالة

يساوي (٠,٠٠١) ، وهى أكبر من كا٢ الافتراضية التي تبلغ (١٨,٤٦) لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة ، مما يدل على وجود علاقة قوية بين حافز توفير وسائل النقل المناسبة للفتيات وبين اقبالهن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

الخلاصـــة :

يتضح من دراسة البيانات السابقة ضرورة توفر محفزات لتشجيع الفتيات للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني، ولكن وجد أن هناك اختلافات في الأهمية النسبية لكل من هذه المحفزات . ويمكن ترتيب هذه المحفزات تنازلياً وفقاً لتأثيرها على إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ويوضح الجدول رقم (٣٥/٢/٥) هذا الترتيب .

جدول رقم (٣٥/٢/٥)

الترتيب التنازلي للعلاقة بين توافر المحفزات ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

العلاقة بين المحفزات والاقبال / المحفزات	الإقبال		قيمة الفرق	الترتيب
	تعتبر عاملا محفزا	لا تعتبر عاملا محفزا		
- توفير وسائل لنقل الفتيات .	٪٦٠,٤٠	٪٣٧,٩٠	٪٢٢,٥٠	الأول
- زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني .	٪٥٩,٥٢	٪٣٩,٤٦	٪٢٠,٠٦	الثاني
- توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني .	٪٥٩,٣٢	٪٣٩,٣٩	٪١٩,٩٣	الثالث
- توفير الفرص للراغبات من المتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم الأعلى.	٪٥٧,٠٤	٪٤٠,٣٨	٪١٦,٦٦	الرابع
- زيادة الحوافز المادية للعاملات في المجال المهني بالمؤسسات النسائية .	٪٥٨,٣٧	٪٤٧,٥٨	٪١٠,٧٩	الخامس
- ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات مؤسسات العمل النسائية بالمملكة.	٪٥٩,٧٤	٪٤١,٣٠	٪٨,٤٤	السادس

ويتضح من الجدول السابق أن توفير وسائل لنقل الطالبات يعتبر من أهم المحفزات لالتحاق الفتيات بالتعليم والتدريب المهني. زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني ويليه في الأهمية توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني في الترتيب الثالث ، في حين أن محفز ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات مؤسسات العمل النسائية بالمملكة قد احتل الترتيب الأخير، وحافز زيادة الحوافز المادية للعاملات في المجال المهني بالمؤسسات النسائية في الترتيب السادس .

ويمكن الوصول إلى نتيجة عامة مؤداها صحة قبول الفرض السادس وهو وجود علاقة بين توافر المحفزات لتشجيع الفتاة السعودية وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

مدى الاختلاف في المناطق المختلفة :

يتضح من الجدول (٣٦/٢/٥) أن هناك اختلافا بين طالبات المناطق المختلفة في تحديد الأهمية النسبية بين المحفزات اللازمة لتشجيع الفتاة السعودية للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني . ولكن بالرغم من ذلك فهناك اتفاق على أهمية وضرورة هذه المحفزات في كافة المناطق ، ولكن الاختلاف على ترتيب الأهميات النسبية لهذه المحفزات ، مثال ذلك في مدينة الرياض جاء محفز توفير وسائل نقل للفتيات في الترتيب الأول يليه في الترتيب الثاني محفز توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني، وربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات مؤسسات العمل النسائية بالمملكة وزيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني . وجاء في الترتيب الأخير توفير الفرص للراغبات من المتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم الأعلى ، وزيادة الحوافز المادية للعاملات في المؤسسات النسائية .

أما في مدينة جدة، فجاء محفز توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني في الترتيب الثاني ، وفي الترتيب الأول

محفز ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات مؤسسات العمل النسائية بالمملكة ، كما جاء في الترتيب الأخير محفز زيادة الحوافز المادية للعاملات في المؤسسات النسائية .

وفي مدينة الدمام ، جاء محفز توفير الفرص للراغبات من المتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم الأعلى في الترتيب الأول ، يليه محفز زيادة الحوافز المادية للعاملات في المؤسسات النسائية، ومحفز توفير وسائل نقل للفتيات حيث جاءا في الترتيب الثاني، وجاء محفز توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني في الترتيب الأخير .

وفي مدينة أبها ، جاء محفز زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني في الترتيب الأول، يليه في الترتيب الثاني محفز توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني ، في حين جاء محفز توفير وسائل نقل للفتيات في المركز السادس والأخير .

وفي مدينة تبوك، جاء محفز توفير وسائل نقل للفتيات في الترتيب الأول يليه في الترتيب الثاني محفز توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني ، في حين جاء محفز ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات مؤسسات العمل النسائية في الترتيب الأخير .

نخلص مما سبق أن هناك اختلافا في الترتيب التنازلي للمحفزات الواردة بالجدول رقم (٣٥/٢/٥) الخاص باجمالي الطالبات وبين ترتيب المحفزات بالجدول رقم (٣٦/٢/٥) الخاص بمقارنة المحفزات بالمناطق المختلفة، مثال ذلك أن حافز توفير وسائل نقل للطالبات قد جاء في الترتيب الأول بالنسبة للإجمالي العام للطالبات بالجدول رقم (٣٥/٢/٥) ، في حين جاء في الترتيب الأول فقط في مدينتي الرياض وتبوك ، بينما جاء في الترتيب الرابع في مدينة جدة ، والخامس في مدينة الدمام ، والسادس في مدينة أبها [١].

---

(١) ملحق رقم ٣ ، الجداول من رقم ٨٦/٣ إلى ١١٥/٣ ، صفحة ٤٣٨ - ٤٥٣ .

جدول رقم (٣٦/٢/٥)

العلاقة بين توافر المحفزات لتشجيع الفتاة السعودية ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

(مقارنة المناطق الجغرافية المختلفة)

العلاقة بين الإقبال والمحفزات / المحفزات	الرياض			جدة			الدمام			ابها			تبوك		
	الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني			الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني			الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني			الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني			الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني		
	محفز	غير محفز	الفرق	محفز	غير محفز	الفرق	محفز	غير محفز	الفرق	محفز	غير محفز	الفرق	محفز	غير محفز	الفرق
زيادة الحوافز المادية للعاملات في المؤسسات النسائية (الراتب،المكافآت .. المزايا الأخرى)	٪ ٥٥,٧٠	٪ ٤٢,٣٠	٪ ١٣,٤٠	٪ ٥٢,٩٠	٪ ٤٩,٢٠	٪ ٣,٧٠	٪ ٦٧,٤٠	٪ ٤٨,٩٠	٪ ١٨,٥٠	٪ ٥٠,٠٠	٪ ٥٧,٦٠	(٪٧,٦٠)	٪ ٦٤,٩٠	٪ ٤٢,١٠	٪ ٢٢,٨٠
	كا ٢ = ١٦,٤٧			كا ٢ = ٦,١٤			كا ٢ = ١٥,٢١			كا ٢ = ٥,٦٨			كا ٢ = ٢٠,٧٤		
زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للتخرجات من التعليم والتدريب المهني	٪ ٥٧,٣٠	٪ ٣٥,٢٠	٪ ٢٢,١٠	٪ ٥٥,٤٠	٪ ٣٩,٠٠	٪ ١٦,٤٠	٪ ٦٦,٧٠	٪ ٥٣,٣٠	٪ ١٣,٤٠	٪ ٥٥,٢٠	٪ ٢٨,٦٠	٪ ٢٦,٦٠	٪ ٦١,٢٠	٪ ٣٧,٥٠	٪ ٢٣,٧٠
	كا ٢ = ٢٩,٦٢			كا ٢ = ١٤,٥٣			كا ٢ = ١٧,٧٨			كا ٢ = ٨,٨٠			كا ٢ = ٦,٧٠		
توفير الفرص للراغبات من المتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم الأعلى	٪ ٥٥,١٠	٪ ٤١,٧٠	٪ ١٣,٤٠	٪ ٥٢,٢٠	٪ ٣٤,٤٠	٪ ١٧,٨٠	٪ ٦٥,٦٠	٪ ٤٠,٩٠	٪ ٢٤,٧٠	٪ ٥١,٧٠	٪ ٥٠,٠٠	٪ ١,٧٠	٪ ٥٨,٢٠	٪ ٥٠,٠٠	٪ ٨,٢٠
	كا ٢ = ٢٤,٢٩			كا ٢ = ٦,١٦			كا ٢ = ١٤,٤٤			كا ٢ = ٤,١٧			كا ٢ = ٦,٠٤		
توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني	٪ ٥٨,٩٠	٪ ٣٦,٦٠	٪ ٢٢,٣٠	٪ ٥٤,٩٠	٪ ٣٥,٧٠	٪ ١٩,٢٠	٪ ٦٦,٣٠	٪ ٥٥,٦٠	٪ ١٠,٧٠	٪ ٥٠,٠٠	٪ ٣٣,٣٠	٪ ١٦,٧٠	٪ ٦١,٨٠	٪ ٣٣,٣٠	٪ ٢٨,٥٠
	كا ٢ = ٣٤,٢٨			كا ٢ = ١٥,٢٩			كا ٢ = ٣٠,٤٥			كا ٢ = ١,٢٥			كا ٢ = ٩,٧٥		
ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات مؤسسات العمل النسائية بالمملكة	٪ ٥٨,٤٠	٪ ٣٦,١٠	٪ ٢٢,٣٠	٪ ٥٦,٣٠	٪ ٣٤,٣٠	٪ ٢٢,٠٠	٪ ٦٧,٣٠	٪ ٥٢,٣٠	٪ ١٥,٠٠	٪ ٤٦,٣٠	٪ ٣٨,١٠	٪ ٨,٢٠	٪ ٦٣,٠٠	٪ ٦٦,٧٠	(٪٣,٧٠)
	كا ٢ = ١٥,٥٩			كا ٢ = ١٤,٦٣			كا ٢ = ١٠,٧٠			كا ٢ = ١,١٧			كا ٢ = ١٤,٢٥		
توفير وسائل نقل للفتيات	٪ ٦٤,٢٠	٪ ٣٤,١٠	٪ ٣٠,١٠	٪ ٥٤,٣٠	٪ ٣٧,٩٠	٪ ١٦,٤٠	٪ ٦٥,٧٠	٪ ٤٧,١٠	٪ ١٨,٦٠	٪ ٤٥,٦٠	٪ ٥٥,٦٠	(٪١٠,٠٠)	٪ ٦٢,٩٠	٪ ٠,٠٠	٪٦٢,٩٠
	كا ٢ = ٥٠,٠٩			كا ٢ = ١١,٤٣			كا ٢ = ٢٣,١٧			كا ٢ = ٥,٥٥			كا ٢ = ١٧,٢٩		

درجات الحرية = ٤

مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

٥ - ٢ - ٧ : العلاقة بين المهن التي تفضلها الفتاة للعمل بالمؤسسات النسائية، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يتطلب تخطيط القوى العاملة النسائية بالمملكة ضرورة التعرف على أنواع المهن التي تفضلها الفتاة السعودية للعمل بالمؤسسات النسائية ، وبطبيعة الحال سوف يشجع ذلك الفتيات على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

وقد قام الباحث بتحديد بعض المهن التي يعتقد أن المؤسسات النسائية في حاجة إليها ويوجد بها نقص كبير من الفتيات السعوديات وتشغل أغلبها بمتعاقدات غير سعوديات وسوف يشجع ذلك على سرعة سعودة الوظائف والتمشي مع أهداف الدولة في توفير الفرص الوظيفية للمواطنات السعوديات .

وتنحصر هذه المهن في الآتي :

أ) فنية وسائل تعليمية :
تقوم بتشغيل واصلاح أجهزة العرض والتصوير والتحميض بالمؤسسات النسائية .

ب) فنية حاسب آلي :
تقوم بتشغيل واصلاح أجهزة الحاسب الالي المستخدم بصورة شاملة في المؤسسات النسائية .

ج) فنية أجهزة معامل مدرسية :
تقوم بتشغيل واصلاح أجهزة التقطير والمجاهر (الميكروسكويات) والموازين الكهربائية والألكترونية.

د) فنية اتصالات :
تقوم بتشغيل واصلاح أجهزة الهاتف ، الفاكس ، التليكس في المؤسسات النسائية .

هـ) فنية كهرباء :
تقوم بتشغيل واصلاح الأجهزة الكهربائية المختلفة بالمؤسسات التعليمية والنسائية .

و) فنية مكائن خياطة بجميع أنواعها :
تقوم بتشغيلها واصلاحها

ز) فنية مختبرات ومعامل طبية :
تقوم بتشغيلها واصلاحها .

ح) فنية أسنان :
تقوم بتشغيل واصلاح الأجهزة المستخدمة في مجال طب الاسنان .

ط) فنية تشغيل آلات الطباعة والمعدات المكتبية الحديثة.

ي) فنية أطعمة وتغذية .

وسوف يعرض الباحث النتائج التي توصل إليها من استطلاع رأى الفتيات موضع العينة .

٥ - ٢ - ٧ - ١ : العلاقة بين مهنة فنية تشغيل آلات الطباعة والمعدات المكتبية الحديثة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول رقم (٥/٢/٣٧) البيانات الخاصة بالعلاقة بين تفضيل الفتاة لمهنة فنية تشغيل آلات الطباعة والمعدات المكتبية الحديثة ومدى إقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

جدول رقم (٥/٢/٣٧)
العلاقة بين مهنة فنية تشغيل الات الطباعة والمعدات المكتبية الحديثة، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / تشغيل الات طباعة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٣٧٩	١١٧	٢٦٨
	النسبة	٪٦١.٢٣	٪٥٤.٦٧	٪٤٦.٤٥
محايد	العدد	١٥٥	٦٩	١٦٧
	النسبة	٪٢٥.٠٤	٪٣٢.٢٤	٪٢٨.٩٤
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٨٥	٢٨	١٤٢
	النسبة	٪١٣.٧٣	٪١٣.٠٨	٪٢٤.٦١
الإجمالي	العدد	٦١٩	٢١٤	٥٧٧
	النسبة	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠

كا٢ = ٣٨.٥٧ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠.٠٠١

يتضح من الجدول السابق أن نسبة (٦١.٢٣٪) من الطالبات اللاتي يقبلن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يفضلن العمل في مهنة فنية تشغيل آلات الطباعة والمعدات المكتبية الحديثة ، هذا في مقابل (٤٦.٤٥٪) منهن لا يفضلن العمل بهذه المهنة . ونجد أن هناك فرقا بين وجهتى نظر الطالبات مقداره ١٤.٧٨٪ (٦١.٢٣-٤٦.٤٥٪) وهذا يعتبر فرقاً معنوياً ذا دلالة إحصائية .

وهذه النتيجة نجدها مدعمة بقيمة كا٢ المحسوبة التي بلغت (٣٨,٥٧) لدرجات حرية (٤) ومستوى دلالة (٠,٠٠١) وهى أكبر من قيمة كا٢ الافتراضية التي بلغت (١٨,٤٦) لنفس العدد من درجات الحرية ونفس المستوى من الدلالة.

ويستنتج من ذلك أن هناك علاقة بين تفضيل الفتيات لمهنة فنية تشغيل آلات الطباعة والمعدات المكتبية الحديثة وإقبالهن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

٥ - ٢ - ٧ - ٢ : العلاقة بين مهنة فنيةحاسب آلي، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول رقم (٣٨/٢/٥) العلاقة بين مهنة فنية حاسب آلي وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

جدول رقم (٣٨/٢/٥)

العلاقة بين مهنة فنية حاسب آلي، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

فنية حاسب آلي / مدى إقبال الفتاة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٤٥٥	١٢٥	٢١١
	النسبة	٦١,٤٩٪	٤٦,٦٤٪	٤٧,١٠٪
محايد	العدد	١٦٣	١١٣	١٢٩
	النسبة	٢٢,٠٣٪	٤٢,١٦٪	٢٨,٧٩٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	١٢٢	٣٠	١٠٨
	النسبة	١٦,٤٩٪	١١,١٩٪	٢٤,١١٪
الإجمالي	العدد	٧٤٠	٢٦٨	٤٤٨
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ٦٣,٠٤ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

يتضح من دراسة البيانات الواردة بالجدول السابق أن (٦١,٤٩٪) من الطالبات اللاتي يبدين إقبالاً على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يفضلن مهنة فنية حاسب آلى ، هذا مقابل (٤٧,١٠٪) منهن اللاتي لا يفضلن هذه المهنة. ويبلغ الفرق بين وجهتى نظر الفئتين ١٤,٣٩٪ (٦١,٤٩٪ - ٤٧,١٠٪) وهو يعتبر فرقاً معنوياً ذا دلالة احصائية .

وتؤكد هذه النتيجة قيمة كا٢ المحسوبة التي بلغت (٦٣,٠٤) لدرجات حرية (٤) ومستوى دلالة (٠,٠٠١)، وهى أكبر من قيمة كا٢ الافتراضية التي تبلغ قيمتها (١٨,٤٦) لنفس درجات الحرية ومستوى الدلالة . مما يؤكد وجودعلاقة بين المتغيرين وهما الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني والعمل في مهنة فنية حاسب آلي .

وهذا يعني أن هناك علاقة بين تفضيل الفتيات العمل في مهنة فنية حاسب آلي وإقبالهن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

٥ - ٢ - ٧ - ٣ : العلاقة بين مهنة فنية كهرباء، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول التالي رقم (٣٩/٢/٥) العلاقة بين رأى الطالبات في تفضيلهن العمل في مهنة فنية كهرباء وإقبالهن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (٥/٢/٣٩)
العلاقة بين مهنة فنية كهرباء، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / فنية كهرباء		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٤٢٢	١٢٦	٢٢٢
	النسبة	٥٨,٢١٪	٥١,٠١٪	٤٩,٢٢٪
محايد	العدد	١٧٥	٨٠	١٣٧
	النسبة	٢٤,١٤٪	٣٢,٣٩٪	٣٠,٣٨٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	١٢٨	٤١	٩٢
	النسبة	١٧,٦٦٪	١٦,٦٠٪	٢٠,٤٠٪
الإجمالي	العدد	٧٢٥	٢٤٧	٤٥١
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ١٢,٧٨   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١ .

ويتضح من دراسة البيانات الواردة في الجدول السابق أن (٥٨,٢١٪) من الطالبات اللاتي يقبلن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يفضلن العمل في مهنة فنية كهرباء ، هذا في مقابل (٤٩,٢٢٪) منهن لا يفضلن العمل في هذه المهنة . ويبلغ الفرق بينهم ٨,٩٩٪(٥٨,٢١٪ - ٤٩,٢٢٪)

يدعم هذه النتيجة قيمة كا٢ المحسوبة التي بلغت (١٢,٧٨٪) لعدد درجات حرية (٤) ومستوى دلالة (٠,٠٠١) . وهى أقل من كا٢ الافتراضية التي تبلغ قيمتها (١٨,٤٦) لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة . وهذا يدل على استقلالية المتغيرات تحت هذا المستوى من الدلالة أى أن العلاقة بين المتغيرين تحت هذا المستوى من الدلالة ضعيفة . ولكن يمكن اعتبار أن هناك عدم استقلالية بين المتغيرين تحت مستوى دلالة قيمته (٠,٠٢) ونفس درجات الحرية .

٥ - ٢ - ٧ - ٤ : العلاقة بين مهنة فنية مختبرات ومعامل طبية، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول رقم (٤٠/٢/٥) العلاقة بين رأى الطالبات في تفضيلهن لمهنة فنية مختبرات ومعامل طبية وإقبالهن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني.

جدول رقم (٤٠/٢/٥)

العلاقة بين مهنة فنية مختبرات ومعامل طبية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

فنية مختبرات / مدى إقبال الفتاة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٣٣٥	١٣٧	٢٨٧
	النسبة	٦٢,٠٤٪	٥٢,٤٩٪	٤٧,٨٣٪
محايد	العدد	١٣٠	٩٢	١٧٤
	النسبة	٢٤,٠٧٪	٣٥,٢٥٪	٢٩,٠٠٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٧٥	٣٢	١٣٩
	النسبة	١٣,٨٩٪	١٢,٢٦٪	٢٣,١٧٪
الإجمالي	العدد	٥٤٠	٢٦١	٦٠٠
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ٣٧,٧٨ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

ويتضح من دراسة الجدول السابق أن (٦٢,٠٤٪) من الطالبات اللاتي يبدين إقبالاً على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يفضلن العمل في مهنة مختبرات ومعامل طبية ، هذا مقابل (٧٤,٨٣٪) من الطالبات اللاتي لا يفضلن ذلك . وبملاحظة الفرق بينهما نجده يصل إلى ١٤,٢١٪ (٦٢,٠٤٪-٤٧,٨٣٪) وهو يعتبر فرقاً معنوياً ذا دلالة إحصائية . ويدعم هذه النتيجة حساب قيمة

كا٢ المحسوبة التي بلغت (٣٧،٧٨٪) بدرجات حرية (٤) ومستوى دلالة (٠،٠٠١) وهى أكبر من قيمة كا٢ الافتراضية التي تبلغ (١٨،٤٦٪) لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة . ويستخلص من ذلك أن مهنة فنية مختبرات ومعامل طبية من المهن التي تفضلها الفتاة السعودية ، ولها علاقة بإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

٥-٢ -٧ - ٥ :العلاقة بين مهنة فنية مكائن خياطة، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول رقم (٤١/٢/٥) العلاقة بين رأى الطالبات في تفضيلهن العمل في مهنة فنية مكائن خياطة، ومدى الإقبال على الالتحاق التعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (٤١/٢/٥)

العلاقة بين مهنة فنية مكائن خياطة، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / فنية مكائن خياطة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٢٨٢	١٢٩	٣٤٨
	النسبة	٪٦٦،٩٨	٪٥٢،٢٣	٪٤٨،١٣
محايد	العدد	٩١	٨١	٢١٧
	النسبة	٪٢١،٦٢	٪٣٢،٧٩	٪٣٠،٠١
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٤٨	٣٧	١٥٨
	النسبة	١١،٤٠	٪١٤،٩٨	٪٢١،٨٥
الإجمالي	العدد	٤٢١	٢٤٧	٧٢٣
	النسبة	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠

كا٢ = ٤٤،٥٤ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠،٠٠١ .

ويتضح من دراسة البيانات الواردة بالجدول السابق أن (٦٦.٩٨٪) من الطالبات اللاتي يبدين إقبالاً على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يفضلن مهنة فنية مكائن خياطة ، هذا مقابل (٤٨.١٣٪) منهن لا تفضلن هذه المهنة، ويلاحظ أن هناك فرقا بين وجهتى النظر مقداره ١٨.٨٥٪ (٦٦.٩٨٪ - ٤٨.١٣٪) وهو يعتبر فرقاً ذا دلالة إحصائية .

ويدعم هذه النتيجة حساب قيمة كا٢ التي بلغت (٤٤.٥٤) لدرجات حرية عددها (٤) ومستوى دلالة مقداره (٠.٠٠١) وهى أكبر من قيمة كا٢ الافتراضية التي تبلغ (١٨.٤٦) لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة ومن ذلك يتبين أن هناك علاقة بين تفضيل الطالبات لمهنة فنية مكائن خياطة وإقبالهن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

٥ - ٢ - ٧ - ٦ : العلاقة بين مهنة فنية أجهزة معامل مدرسية، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول رقم (٤٢/٢/٥) العلاقة بين تفضيل الطالبات العمل في مهنة فنية أجهزة معامل مدرسية ، ومدى إقبالهن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (٤٢/٢/٥)
العلاقة بين مهنة فنية أجهزة معامل مدرسية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / فنية أجهزة معامل مدرسية		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٦٠٦	٦٨	١٥٣
	النسبة	٥٨.٥٥٪	٤٥.٦٤٪	٤٧.٩٦٪
محايد	العدد	٢٦٩	٥٢	٩٣
	النسبة	٢٥.٩٩٪	٣٤.٩٠٪	٢٩.١٥٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	١٦٠	٢٩	٧٣
	النسبة	١٥.٤٦٪	١٩.٤٦٪	٢٢.٨٨٪
الإجمالي	العدد	١٠٣٥	١٤٩	٣١٩
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ١٩.٨٥ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠.٠٠١

ويتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق أن هناك (٥٨,٥٥٪) من الطالبات اللاتي يبدين إقبالاً على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يفضلن مهنة فنية أجهزة معامل مدرسية ، هذا مقابل (٤٧,٩٦٪) منهن لا يفضلن هذه المهنة ، ويتضح أن هناك فرقاً بين وجهتى النظر للفئتين من الطالبات مقداره ١٠,٥٩٪ (٥٨,٥٥٪ - ٤٧,٩٦٪)، ويدعم هذه النتيجة قيمة كا٢ التي بلغت (١٩,٨٥) لدرجات حرية (٤) ومستوى دلالة (٠,٠٠١)، وهى أكبر من قيمة كا٢ الافتراضية التي تبلغ (١٨,٤٦) ، لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدالة .

ويمكن استنتاج ان هناك علاقة بين إقبال الفتيات على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني وبين تفضيلهن لمهنة فنية أجهزة معامل مدرسية .

٥ - ٢ - ٧ - ٧ : العلاقة بين مهنة فنية وسائل تعليمية مدرسية، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول رقم (٥/٢/٤٣) العلاقة بين رأى الطالبات في تفضيلهن لمهنة فنية وسائل تعليمية ، ومدى إقبالهن على الالتحاق التعليم والتدريب المهني.

جدول رقم (٥/٢/٤٣)
العلاقة بين مهنة فنية وسائل تعليمية، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

فنية وسائل تعليمية / مدى إقبال الفتاة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٤٦٣	١٣٠	١٦٩
	النسبة	٥٨,١٧٪	٥١,١٨٪	٤٨,١٥٪
محايد	العدد	٢٠٦	٨٩	٩٦٪
	النسبة	٢٥,٨٨٪	٣٥,٠٤٪	٢٧,٣٥٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	١٢٧	٣٥	٨٦
	النسبة	١٥,٩٥٪	١٣,٧٨٪	٢٤,٥٠٪
الإجمالي	العدد	٧٩٦	٢٥٤	٣٥١
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ٢٣,٦٧ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١ .

ويتضح من دراسة البيانات الواردة بالجدول السابق أن (٥٨,١٧٪) من الطالبات اللاتي يبدين إقبالا على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يفضلن مهنة فنية وسائل تعليمية ، هذا مقابل (٤٨,١٥٪) منهن لا يفضلن هذه المهنة . ويصل الفرق بين الرأيين إلى ١٠,٠٢٪ (٥٨,١٧٪ - ٤٨,١٥٪) وهو يعتبر فرقاً معنوياً .

ويدعم هذه النتيجة حساب قيمة كا٢ التي بلغت (٢٣,٦٧) بدرجات حرية (٤) ومستوى دلالة (٠,٠٠١) وهى أكبرمن قيمة كا٢ الافتراضية التي تبلغ (١٨,٤٦) لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة . مما يدل على وجود علاقة بين تفضيل الفتاه لمهنة فنية وسائل تعليمية وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

٥ - ٢ - ٧ - ٨ : العلاقة بين مهنة فنية أسنان، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول رقم (٥/٢/٤٤) العلاقة بين تفضيل الفتيات لمهنة فنية أسنان ، ومدى إقبالهن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (٥/٢/٤٤)

العلاقة بين مهنة فنية أسنان، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / فنية أسنان		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٤٤٩	١٤٧	١٦٥
	النسبة	٥٨,٨٥٪	٥٥,٢٦٪	٤٣,٨٨٪
محايد	العدد	١٨٥	٨٥	١١٧
	النسبة	٢٤,٢٥٪	٣١,٩٥٪	٣١,١٢٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	١٢٩	٣٤	٩٤
	النسبة	١٦,٩١٪	١٢,٧٨٪	٢٥,٠٠٪
الإجمالي	العدد	٧٦٣	٢٦٦	٣٧٦
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ٣١,٥٨   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

ويتضح من البيانات الواردة بالجدول السابق أن (٥٨,٨٥٪) من الطالبات اللاتي يبدين إقبالاً على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يفضلن مهنة أسنان ، هذا مقابل (٤٣,٨٨٪) منهن لا تفضلن هذه المهنة . ويصل الفرق بينهما ١٤,٩٧٪ (٥٨,٨٥٪ – ٤٣,٨٨٪) وهو فرق ذو دلالة إحصائية .

ويدعم هذه النتيجة قيمة كا٢ المحسوبة التي بلغت ٣١,١٨ لدرجات حرية (٤) ومستوى دلالة (٠,٠٠١)، وهى أكبر من قيمة كا٢ الافتراضية التي تبلغ (١٨,٤٦) لنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة . وهذا يعني أن هناك علاقة بين إقبال الفتاة للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني وتفضيلها لمهنة فنية أسنان .

٥ - ٢ - ٧ - ٩ : العلاقة بين مهنة فنية اتصالات، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول رقم (٥/٢/٤٥) العلاقة بين تفضيل الطالبات لمهنة فنية اتصالات ، ومدى إقبالهن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (٥/٢/٤٥)
العلاقة بين مهنة فنية اتصالات، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / فنية اتصالات		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٤٤٨	١١١	١٨٦
	النسبة	٥٨,٧٢٪	٤٦,٢٥٪	٤٩,٨٧٪
محايد	العدد	١٩٧	٩٠	١٠٢
	النسبة	٢٥,٨٢٪	٣٧,٥٠٪	٢٧,٣٥٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	١١٨	٣٩	٨٥
	النسبة	١٥,٤٧٪	١٦,٢٥٪	٢٢,٧٩٪
الإجمالي	العدد	٧٦٣	٢٤٠	٣٧٣
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ٢٣,٨٦   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

يتضح من دراسة البيانات الواردة في الجدول السابق أن (٥٨,٧٢٪) من الطالبات اللاتي يبدين إقبالا على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يفضلن مهنة فنية اتصالات ، مقابل (٤٩,٨٧٪) منهن لا يفضلن تلك المهنة .

ويبلغ الفرق بينهما ٨,٨٥٪ (٥٨,٢٢٪ - ٤٩,٨٧٪) وهو يعتبر فرقاً معنوياً ذا دلالة إحصائية .

وتدعم هذه النتيجة قيمة كا٢ المحسوبة التي بلغت قيمتها (٢٣,٨٦) لدرجات الحرية (٤) ومستوى دلالة (٠,٠٠١) وهى أكبر من قيمة كا٢ الافتراضية التي تبلغ (١٨,٤٦) لنفس العدد من درجات الحرية وبنفس مستوى الدلالة، وهذا يعني أن هناك علاقة بين إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني وتفضيلهن لمهنة فنية اتصالات .

٥ - ٢ - ٧-١٠ : العلاقة بين مهنة فنية أطعمة وتغذية، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يوضح الجدول رقم (٥/٢/٤٦) العلاقة بين تفضيل الطالبات لمهنة فنية أطعمة وتغذية ، ومدى إقبالهن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (٥/٢/٤٦)
العلاقة بين مهنة فنية أطعمة وتغذية، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

مدى إقبال الفتاة / فنية أطعمة وتغذية		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	٦٨١	١٣٢	٥٢
	النسبة	٥٩,٦٨٪	١٤,١٠٪	٤٠,٩٠٪
محايد	العدد	٢٧١	١٠٧	٣٦
	النسبة	٢٣,٧٥٪	٣٦,٥٠٪	٢٨,٣٠٪
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .	العدد	١٨٩	٤٥	٣٩
	النسبة	١٦,٥٦٪	١٨,٤٠٪	٣٠,٧٠٪
الإجمالي	العدد	١١٤١	٢٩٣	١٢٧
	النسبة	١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪

كا٢ = ٤١,٤١ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

ويتضح من تحليل الجدول السابق أن (٥٩.٦٨٪) من الطالبات اللاتي يبدين إقبالاً على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يفضلن العمل في مهنة فنية أطعمة وتغذية ، مقابل (٤٠.٩٠٪) منهن لا تفضلن هذه المهنة ، وبذلك يصل الفرق بينهما (١٨.٧٨٪) ، وهو فرق اعتباري ذو دلالة احصائية . ويدعم هذه النتيجة كا٢ المحسوبة التي بلغت (٤١.٤١) لدرجات حرية ٤ ومستوى دلالة (٠.٠٠١) وهى أكبر من قيمة كا٢ الافتراضية التي تبلغ (١٨.٤٦) بنفس العدد من درجات الحرية ومستوى الدلالة ، وهذا يدل على وجود علاقة بين هذين المتغيرين ، وهما الاقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني وتفضيل الطالبات لمهنة فنية أطعمة وتغذية .

الخلاصـة :

يتضح من دراسة البيانات السابقة أن هناك علاقة بين أنواع المهن التي تفضلها الفتاة للعمل بالمؤسسات النسائية وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، ولكن هناك اختلافات في الأهمية النسبية لهذه المهن وعلاقتها بإقبال الطالبات على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

ويوضح الجدول التالي (٥/٢/٤٧) الترتيب التنازلي لهذه المهن وتأثيرها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (٤٧/٢/٥)
التـرتيـب التنـازلي للمهن التي تفضلها الفتاة السعودية ،وإقبالها
على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

المحفزات (العلاقة بين الاقبال وتفضيل الفتاة للمهن)	الإقبال: تفضل	الإقبال: لا تفضل	نسبة الفرق	الترتيب التنازلي
فنية مكائن خياطة	٦٦.٩٨٪	٤٨.١٣٪	١٨.٨٥٪	الأول
فنية أطعمة وتغذية	٥٩.٦٨٪	٤٠.٩٠٪	١٨.٧٨٪	الثاني
فنية أسنان	٥٨.٨٥٪	٤٣.٨٨٪	١٤.٩٧٪	الثالث
فنية تشغيل آلات طباعة	٦١.٢٣٪	٤٦.٤٥٪	١٤.٧٨٪	الرابع
فنية مختبرات ومعامل طبية	٦٢.٠٤٪	٤٧.٨٣٪	١٤.٣٩٪	الخامس
فنية حاسب آلي	٦١.٤٩٪	٤٧.١٠٪	١٤.٢١٪	السادس
فنية أجهزة معامل مدرسية	٥٨.٥٥٪	٤٧.٩٦٪	١٠.٥٩٪	السابع
فنية وسائل تعليمية	٥٨.١٧٪	٤٨.١٥٪	١٠.٠٢٪	الثامن
فنية كهرباء	٥٨.٢١٪	٤٩.٢٢٪	٨.٩٩٪	التاسع
فنية اتصالات	٥٨.٧٢٪	٤٩.٨٧٪	٨.٨٥٪	العاشر

ويتضح من البيانات الواردة بالجدول السابق أن مهنة فنية مكائن خياطة ومهنة فنية أطعمة وتغذية قد جاءتا في الترتيب الأول تقريباً في سلم تفضيل الفتيات للمهن المختلفة ، يليها مهن : فنية مختبرات ومعامل طبية وفنية تشغيل آلات الطباعة وفنية حاسب آلي وفنية أسنان في الترتيب الثاني تقريباً ثم يليها في الترتيب الثالث تقريباً فنية معامل مدرسية وفنية وسائل تعليمية حيث تعادلتا في الافضلية ثم أخيراً فنية اتصالات وفنية كهرباء قد تعادلتا في الافضلية واستقرتا في الترتيب الأخير .

وبذلك نصل إلى نتيجة عامة أن هناك علاقة بين المهن التي تفضلها الفتاة السعودية للعمل بالمؤسسات النسائية وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

مدى الاختلاف بين المناطق المختلفة :

يتضح من الجدول رقم (٤٨/٢/٥) أن هناك علاقة بين أنواع المهن التي تفضلها الفتاة للعمل بالمؤسسات السعودية ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني في كافة المناطق، ولكن لوحظ أن هناك اختلافات نسبية لأفضلية هذه المهن وعلاقتها باقبال الطالبات على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني في بعض المناطق . مثال ذلك أن فنية أطعمة وتغذية قد احتلت الترتيب الأول والثاني في كثير من المناطق ، تلتها فنية مكائن خياطة ، ويفضل الباحث التعرف على الاختلافات النسبية في كل منطقة على حدة ، مثال ذلك في مدينة الرياض : جاءت فنية مكائن خياطة في الترتيب الأول ثم تلتها فنية أطعمة وتغذية في الترتيب الثاني ثم تساوت في الأفضلية كل من : مهنة فنية أجهزة معامل مدرسية ، وفنية مختبرات طبية وفنية وسائل تعليمية وجاءت في الترتيب الثالث ، ثم أخيراً احتلت فنية اتصالات الترتيب الثامن والأخير .

أما في مدينة جدة ، فاحتلت فنية مكائن خياطة وفنية أسنان الترتيب الأول ثم تلتها في الترتيب الثاني فنية تشغيل آلات الطباعة والآلات المكتبية الحديثة ثم فنية أجهزة معامل مدرسية ، أما فنية أطعمة وتغذية فجاءت في الترتيب الأخير .

وفي مدينة الدمام ، احتلت فنية أطعمة وتغذية الترتيب الأول ثم تلتها فنية تشغيل آلات الطباعة والمعدات المكتبية الحديثة في الترتيب الثاني ، ثم جاءت فنية كهرباء في الترتيب التاسع ، وأخيراً فنية وسائل تعليمية في الترتيب العاشر .

أما في مدينة أبها ، فجاءت فنية مختبرات ومعامل طبية في الترتيب الأول ، وفنية أطعمة وتغذية في الترتيب الثاني ، وفنية مكائن خياطة في الترتيب

جدول رقم (٤٨/٢/٥)

العلاقة بين المهن التي تفضلها الفتاة للعمل بالمؤسسات النسائية ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

(مقارنة المناطق الجغرافية المختلفة)

العلاقة بين الإقبال والمهن التي تفضلها الفتاة بالمناطق / المهـــن	الرياض			جدة			الدمام			ابها			تبوك		
	الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني			الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني			الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني			الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني			الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني		
	تفضلن	لا تفضلن	الفرق	تفضلن	لا تفضلن	الفرق	تفضلن	لا تفضلن	الفرق	تفضلن	لا تفضلن	الفرق	تفضلن	لا تفضلن	الفرق
تشغيل آلات الطباعة والمعدات المكتبية الحديثة	٪ ٥٧,١٠	٪ ٤١,٤٠	٪ ١٥,٧٠	٪ ٥٧,٨٠	٪ ٤٣,٠٠	٪ ١٤,٨٠	٪ ٧٢,٠٠	٪ ٥٤,٥٠	٪ ١٧,٥٠	٪ ٤٨,٩٠	٪ ٥١,٩٠	(٪٣,٠٠)	٪ ٦٢,٥٠	٪ ٤٧,٦٠	٪ ١٤,٩٠
	كا٢ = ١٥,٨٤			كا٢ = ٨,٣٢			كا٢ = ٢٢,٤٢			كا٢ = ٧,٨٥			كا٢ = ٣,٥٧		
فنية حاسب آلي	٪ ٥٨,٨٠	٪ ٤٤,٨٠	٪ ١٤,٠٠	٪ ٥٧,٤٠	٪ ٤٤,٤٠	٪ ١٣,٠٠	٪ ٧٠,٤٠	٪ ٥٣,٦٠	٪ ١٦,٨٠	٪ ٤٢,٩٠	٪ ٤٥,٧٠	(٪ ٢,٨٠)	٪ ٧٣,١٠	٪ ٤٧,٤٠	٪ ٢٥,٧٠
	كا٢ = ٢٠,٦١			كا٢ = ٦,١٨			كا٢ = ٣٢,٤٥			كا٢ = ٦,٣٨			كا٢ = ١٩,٥٣		
فنية كهرباء	٪ ٦١,١٠	٪ ٤٣,٨٠	٪ ١٧,٣٠	٪ ٥١,٢٠	٪ ٤٨,٤٠	٪ ٢,٨٠	٪ ٦١,٤٠	٪ ٦٢,٠٠	٪ ٠,٦٠	٪ ٥١,٥٠	٪ ٤٤,٤٠	٪ ٧,١٠	٪ ٦٤,٧٠	٪ ٤٥,٠٠	٪ ١٩,٧٠
	كا٢ = ١٦,٢٧			كا٢ = ٢,٩٠			كا٢ = ١,٣٩			كا٢ = ١,٨٣			كا٢ = ٤,٤٤		
فنية مختبرات ومعامل طبية	٪ ٦٢,١٠	٪ ٤٤,٠٠	٪ ١٨,١٠	٪ ٥١,٧٠	٪ ٤٦,٣٠	٪ ٥,٤٠	٪ ٦٧,٣٠	٪ ٦٠,٤٠	٪ ٦,٩٠	٪ ٧٣,٠٠	٪ ٣٧,٩٠	٪ ٣٥,١٠	٪ ٦٨,٦٠	٪ ٤٣,٨٠	٪ ٢٤,٨٠
	كا٢ = ١٨,٢٦			كا٢ = ٦,٤٦			كا٢ = ٩,٢٧			كا٢ = ١٣,٥٧			كا٢ = ٥,٥٦		
فنية مكائن خياطة	٪ ٧٠,٠٠	٪ ٤٢,٢٠	٪ ٢٧,٨٠	٪ ٦٢,٠٠	٪ ٤٥,٢٠	٪ ١٦,٨٠	٪ ٧٠,٥٠	٪ ٥٩,٢٠	٪ ١١,٣٠	٪ ٦٥,٤٠	٪ ٤٣,٨٠	٪ ٢١,٦٠	٪ ٥٨,٥٠	٪ ٥٣,٥٠	٪ ٥,٠٠
	كا٢ = ٣٣,٠٤			كا٢ = ١٢,١٣			كا٢ = ٨,٣٣			كا٢ = ٦,٢٣			كا٢ = ١,٨٤		
فنية أجهزة ومعامل مدرسية	٪ ٥٨,٢٠	٪ ٣٩,٦٠	٪ ١٨,٦٠	٪ ٥٦,٧٠	٪ ٤٢,٢٠	٪ ١٤,٥٠	٪ ٦٥,٠٠	٪ ٦١,٩٠	٪ ٣,١٠	٪ ٤٣,٣٠	٪ ٥٧,٩٠	٪ ١٤,٦٠	٪ ٦٢,٥٠	٪ ٣٠,٨٠	٪ ٣١,٧٠
	كا٢ = ١٣,٣٥			كا٢ = ٩,٨٦			كا٢ = ١٦,٨٨			كا٢ = ٤,١٦			كا٢ = ٥,٨٥		
فنية وسائل تعليمية	٪ ٥٦,٩٠	٪ ٣٨,٠٠	٪ ١٨,٩٠	٪ ٥٥,٣٠	٪ ٤٨,٩٠	٪ ٦,٤٠	٪ ٦٢,٦٠	٪ ٦٦,٧٠	(٪٤,١٠)	٪ ٥٣,٧٠	٪ ٤٧,٦٠	٪ ٦,١٠	٪ ٥٩,٠٠	٪ ٤٤,٤٠	٪ ١٤,٦٠
	كا٢ = ٢٢,٨٢			كا٢ = ١٠,٤١			كا٢ = ٧,٣٦			كا٢ = ٢,١٠			كا٢ = ١,٣٨		
فنية أسنان	٪ ٥٦,٠٠	٪ ٣٩,٥٠	٪ ١٦,٥٠	٪ ٥٧,٢٠	٪ ٤٠,٨٠	٪ ١٦,٤٠	٪ ٦٤,٣٠	٪ ٥٩,٣٠	٪ ٥,٠٠	٪ ٥٤,٥٠	٪ ٣٩,٥٠	٪ ١٥,٠٠	٪ ٥٧,١٠	٪ ٣٥,٠٠	٪ ٢٢,١٠
	كا٢ = ١٢,٩٧			كا٢ = ١٢,٦٠			كا٢ = ٧,٦٩			كا٢ = ٦,٤٢			كا٢ = ٥,١٨		
فنية إتصالات	٪ ٥٦,٢٠	٪ ٤٨,٢٠	٪ ٨,٠٠	٪ ٥٥,٠٠	٪ ٤٨,٢٠	٪ ٦,٨٠	٪ ٦٧,١٠	٪ ٥٧,١٠	٪ ١٠,٠٠	٪ ٥٠,٠٠	٪ ٤٤,٤٠	٪ ٥,٦٠	٪ ٥٣,٤٠	٪ ٥٢,٢٠	٪ ١,٢٠
	كا٢ = ٦,٥١			كا٢ = ١٢,٥٩			كا٢ = ١٣,٦٥			كا٢ = ١,١٢			كا٢ = ٠,٣٧		
فنية أطعمة و تغذية	٪ ٦٣,٥٠	٪ ٤٢,٠٠	٪ ٢١,٥٠	٪ ٥٠,٦٠	٪ ٥٣,٦٠	(٪٣,٠٠)	٪ ٦٦,١٠	٪ ٤٥,٥٠	٪ ٢٠,٦٠	٪ ٥٠,٥٠	٪ ٢٣,٥٠	٪ ٢٧,٠٠	٪ ٦٠,٧٠	٪ ٢٠,٠٠	٪ ٤٠,٧٠
	كا٢ = ١٥,٥٩			كا٢ = ١٦,٦٣			كا٢ = ١٧,٨٨			كا٢ = ١١,٩٥			كا٢ = ١٤,٥٠		

درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

الثالث ، ثم فنية حاسب آلي في الترتيب الثامن ، أما في الترتيب الأخير فقد جاءت مهنة فنية تشغيل آلات الطباعة .

أما في مدينة تبوك ، فجاءت فنية أطعمة وتغذية في الترتيب الأول ثم تلتها فنية أجهزة معامل مدرسية في الترتيب الثاني ، وفنية حاسب آلي في الترتيب الثالث ، أما مهنة فنية وسائل تعليمية فجاءت في الترتيب الثامن ، وفنية اتصالات جاءت في الأخير .

نخلص مما سبق أن هناك علاقة بين نوع المهنة التي تفضلها وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني في المناطق المختلفة وتعتبر فنية أطعمة وتغذية وفنية مكائن خياطة أكثر المهن تفضيلاً لدى الفتيات في معظم المناطق(١) .

(١) ملحق رقم ٣ ، الجداول من رقم ١١٦/٣ إلى رقم ١٦٥/٣ ، صفحة ٤٥٢ - ٤٧٨ .

٥ – ٣ : تحليل إستبانة القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية :

مقدمة :

سيقوم الباحث بدراسة وتحليل آراء القائمين على تعليم الفتاة السعودية، للتعرف على مدى قناعتهم بضرورة تعليم وتدريب الفتاة مهنياً ، حيث يتم الاسترشاد بها عند وضع خطة واقعية ومتكاملة للقوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني ، وسوف يتم ذلك من خلال تحليل إجاباتهم من واقع الاستبانة الخاصة بهم، بهدف التوصل إلى إجابات عن التساؤلات التي آثارها الباحث .

ويشمل القائمون على تعليم الفتاة السعودية – من وجهة نظر الباحث – الأفراد الذين لهم علاقة بتعليم الفتاة السعودية سواء في عملية التخطيط والإعداد والتوجيه أو في عملية التنفيذ . وقد اقتصر الباحث على :[1]

١ – المسئولين بالإدارات المركزية للرئاسة العامة لتعليم البنات بالرياض، والذين يشغلون وظائف قيادية (مدير عام – مدير إدارة) بهذه الإدارات ، وهذه الإدارات هى :

- الإدارة العامة للتوجيه والإشراف التربوي .
- الإدارة العامة للتعليم والتدريب المهني .
- الإدارة العامة للتخطيط .

وقد اقتصر الباحث على دراسة هذه الوظائف القيادية لأهمية وضرورة التعرف على آراء شاغلي هذه الوظائف فيما يتعلق بتخطيط القوى العاملة النسائية .

٢ – الموجهات بالرئاسة العامة لتعليم البنات بكافة المناطق التعليمية موضع البحث بالمملكة .

---

(١) فضلا ، لمزيد من التفصيلات يرجع إلى مجتمع وعينة البحث صفحة ١٠٢ .

٣ - المعلمات بالمدارس المتوسطة للبنات ومراكز التعليم والتدريب المهني التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات .

وسوف يتناول الباحث بالدراسة والتحليل التساؤلات الخاصة بمدى قناعة القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة تعليمها وتدريبها مهنياً، وبهدف التوصل إلى إجابات عن هذه التساؤلات تساعد على إعداد خطة ناجحة للقوى العاملة النسائية بالمملكة .

٥-٣-١ : قناعة القائمين على تعليم وتدريب الفتاة بأهمية وضرورة المشاركة الفعالة للفتاة السعودية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأسرتها ولمجتمعها :

يتعلق التساؤل الأول بالتعرف على مدى قناعة القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بأهمية وضرورة مشاركتها الفعالة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأسرتها ومجتمعها . وذلك اقتناعاً من الباحث بأنه لابد أن تشارك الفتاة السعودية في بناء أسرتها ومجتمعها ، وأن يكون لها دور فعال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأسرتها ولمجتمعها. خاصة بعد التوسع في تعليم وتدريب الفتاة السعودية وزيادة وعيها الثقافي، وقد كانت اتجاهات هؤلاء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة ايجابية تجاه ضرورة وأهمية مشاركة الفتاة السعودية في تنمية أسرتها ومجتمعها . حيث كان هناك شبه إجماع على تأييد رأى الباحث في ذلك . ويتضح من الجدول رقم (١/٣/٥) أن نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) بلغت (١٠٠٪) للموجهات ، و(٩٧,٢٢٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات و (٩٧,٢٥٪) للمعلمات . كما بلغت نسبة موافقتهم الإجمالية مجتمعين (٩٧,٣٧٪) ، ويلاحظ من ناحية أخرى ضآلة نسبة عدم الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) حيث بلغت (صفر٪) للموجهات ،(٢,٧٨٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات، (٢,٨٤٪) للمعلمات .

جدول رقم (١/٣/٥)

ضرورة المشاركة الفعالة للفتاة السعودية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأسرتها ولمجتمعها

(مقارنة آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية)

مدى الموافقة / القائمون على تعليم وتدريب الفتاة	موافق بدرجة كبيرة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بدرجة كبيرة		الإجمالي	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
المسئولون بالرئاسة العامة لتعليم البنات	٢٣	٪٦٣,٨٩	١٢	٪٣٣,٣٣	.	٪٠,٠٠	١	٪٢,٧٨	.	٪٠,٠٠	٣٦	٪١٠٠
الموجهات	٢٠	٪٦٤,٥٢	١١	٪٣٥,٤٨	.	٪٠,٠٠	.	٪٠,٠٠	.	٪٠,٠٠	٣١	٪١٠٠
المعلمات	٤٢٧	٪٦٨,٩٨	١٧٥	٪٢٨,٢٧	٥	٪٠,٨١	١١	٪١,٧٨	١	٪٠,١٦	٦١٩	٪١٠٠
الإجمالي	٤٧٠	٪٦٨,٥١	١٩٨	٪٢٨,٨٦	٥	٪٠,٧٣	١٢	٪١,٧٥	١	٪٠,١٥	٦٨٦	٪١٠٠

مدى اختلاف آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة في المناطق المختلفة :

يعتقد الباحث أنه من الضروري التعرف على آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة مهنياً في المناطق الجغرافية المختلفة التي شملها البحث، وذلك للتأكد من الإختلاف أو الاتفاق في الرأي في مدى ضرورة وأهمية المشاركة الفعالة للفتاة السعودية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأسرتها ومجتمعها.

بالنسبة للموجهات ، لاحظ الباحث أنه لا يوجد اختلاف بين آراء الموجهات في المناطق المختلفة ، حيث كانت نسبة الموافقة العامة في كافة المناطق الجغرافية (١٠٠٪) على ضرورة وأهمية مشاركة الفتاة السعودية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأسرتها ومجتمعها .[١]

أما بالنسبة للمعلمات ، فهناك نسبة موافقة عامة عالية ، ولكنها اختلفت اختلافاً ضئيلاً من منطقة لأخرى حيث بلغت (١٠٠٪) بالنسبة لمدن تبوك وأبها وجدة ، و(٩٦,٠٠٪) بالنسبة لمدينة الدمام ، و (٩٣,٥٠٪) بالنسبة لمدينة الرياض .[٢]

(١) ملحق رقم ٤ ، الجداول التحليلية للقائمين على تعليم وتدريب الفتاة،جدول رقم ١/٤ ، صفحة ٤٨٠.

(٢) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم ١٦/٤ ، صفحة ٤٩٦ .

٥-٣-٢ : قناعة القائمين على تعليم وتدريب الفتاة بضرورة إعداد خطة متكاملة للقوى العاملة النسائية للمشاركة الفعالة في تنمية أسرتها ومجتمعها :

يتعلق التساؤل الثاني من البحث بالتعرف على آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة في مدى قناعتهم بضرورة وأهمية اعداد خطة متكاملة للقوى العاملة النسائية في المملكة من خلال التعليم والتدريب المهني .

ويوضح الجدول رقم (٢/٣/٥) اتجاهات القائمين على تعليم وتدريب الفتاة نحو ضرورة إعداد خطة متكاملة للقوى العاملة النسائية ، لتمكينها من المشاركة الفعالة في تنمية أسرتها ومجتمعها .

جدول رقم (٢/٣/٥)
ضرورة إعداد خطة متكاملة للقوى العاملة النسائية لتمكينها
من المساهمة الفعالة في تنمية أسرتها ومجتمعها
(مقارنة آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية)

الموقف من ضرورة اعداد خطة متكاملة / القائمون على تعليم وتدريب الفتاة	موافق بدرجة كبيرة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بدرجة كبيرة		الإجمالي	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
المسئولون بالرئاسة العامة لتعليم البنات	٢٥	٦٩.٤٤٪	١١	٣٠.٥٦٪	.	٠.٠٠٪	.	٠.٠٠٪	.	٠.٠٠٪	٣٦	١٠٠٪
الموجهات	٢٦	٨٣.٨٧٪	٥	١٦.١٣٪	.	٠.٠٠٪	.	٠.٠٠٪	.	٠.٠٠٪	٣١	١٠٠٪
المعلمات	٣٧٢	٦٠.١٩٪	٢٠١	٣٢.٥٢٪	٢٢	٣.٥٦٪	١٨	٢.٩١٪	٥	٠.٨١٪	٦١٨	١٠٠٪
الإجمالي	٤٢٣	٦١.٧٥	٢١٧	٣١.٦٨٪	٢٢	٣.٢١٪	١٨	٢.٦٣٪	٥	٠.٧٣٪	٦٨٥	١٠٠٪

ويتضح من الجدول السابق أن هناك اتجاها إيجابيا للقائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية على ضرورة اعداد خطة متكاملة للقوى العاملة النسائية في المملكة ، حيث بلغت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) (١٠٠٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات والموجهات. بينماانخفضت إلى

(٧١، ٩٢٪) للمعلمات ويرجع ذلك إلى وجود نسبة (٥٦، ٣٪) من المعلمات المحايدات اللاتي لم يتوصلن إلى رأى قاطع بعد، كما بلغت النسبة الإجمالية لهم مجتمعين (٤٣، ٩٣٪) ، ويدل ذلك على الاهتمام الكبير للقائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية. ويرجع هذا الاهتمام بضرورة وجود خطة متكاملة للقوى العاملة النسائية في مجال التعليم والتدريب المهني إلى عدم وجود خطة في الوقت الحاضر للقوى العاملة النسائية تحدد الاحتياجات الفعلية من القوى العاملة انسائية في مختلف التخصصات المهنية ، وذلك لتغطية عجز العمالة النسائية في المؤسسات النسائية .

مدى اختلاف آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة في المناطق المختلفة :

لاحظ الباحث أنه لا يوجد اختلاف في الرأى بين الموجهات في المناطق المختلفة، حيث بلغت نسبة الموافقة العامة (١٠٠٪) على ضررة وجود خطة متكاملة للقوى العاملة النسائية ، حيث يساعد ذلك الفتاة على المشاركة الفعالة في تنمية أسرتها ومجتمعها .[١]

أما بالنسبة للمعلمات ، فهناك نسبة موافقة عامة عالية على ضرورة وجود هذه الخطة المتكاملة، ولكن يلاحظ أن هناك اختلافات ضئيلة بين مختلف المناطق حيث بلغت هذه النسبة (١٠٠٪) لمدينة تبوك ، (٤٠، ٩٥٪) لمدينة جدة، (٤٠، ٩٢٪) لمدينة أبها، (٩٠، ٩١٪) لمدينة الدمام ، (٠٠، ٨٩٪) لمدينة الرياض .[٢]

---

(١) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم ٤/٢ ، صفحة ٤٨١ .

(٢) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم ٤/١٧ ، صفحة ٤٩٧ .

٥-٣-٣ : قناعة القائمين على تعليم وتدريب الفتاة بأثر عدم وجود خطة لتعليم وتدريب الفتاة السعودية مهنيًا وتركيز الاهتمام على التعليم والتدريب المهني للرجال دون النساء :

يتعلق التساؤل الثالث " بمدى قناعة القائمين بتعليم وتدريب الفتاة السعودية بأن عدم وجود خطة لتعليم وتدريب الفتاة مهنياً قد أدى إلى تركيز الاهتمام على التعليم والتدريب المهني للرجال دون النساء". ويؤكد الباحث على أهمية قيام المسئولين عن تخطيط القوى العاملة بالمملكة بصفة عامة وعن العمالة النسائية بصفة خاصة باعداد خطة للتعليم والتدريب المهني، حيث أن إهمال التخطيط للقوى العاملة النسائية أدى إلى تركيز الجهود والاهتمام بالتعليم والتدريب المهني للبنين، حيث تأسست المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني عام ١٤٠٠هـ الموافق ١٩٨٠م لإعداد البنين دون البنات فنياً ومهنياً [(١)].

ويتضح من الجدول رقم (٣/٣/٥) أن هناك اتفاقا في الرأى بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة على أن عدم تركيز الاهتمام على إعداد خطة لتعليم وتدريب الفتاة مهنياً قد أدى إلى تركيز جهود الدولة على التعليم والتدريب المهني للرجال دون النساء، وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) عالية ، حيث بلغت (٩٦،٧٨٪) للموجهات ، وانخفضت إلى (٩١،٦٧٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، وإلى (٨٤،٩٤٪) للمعلمات ، في حين بلغت نسبة الموافقة الإجمالية لهم (٨٥،٨٤٪) .

---

(١) المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ، مؤسسة حكومية تشرف على التعليم الفني الثانوي بأنواعه (صناعي ، تجاري ، زراعي ، فني)، والجامعي (كليات التقنية) ، ومراكز التدريب المهني .

جدول رقم (٥/٣/٣)

أثر عدم وجود خطة متكاملة لتعليم وتدريب الفتاة مهنيا وتركيز الاهتمام على التعليم والتدريب المهني للرجال دون النساء

(مقارنة آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية)

الموقف من عدم وجود خطة متكاملة / القائمون على تعليم وتدريب الفتاة	موافق بدرجة كبيرة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بدرجة كبيرة		الإجمالي	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
المسئولون بالرئاسة العامة لتعليم البنات	١٨	٥٠,٠٠٪	١٥	٤١,٦٧٪	·	٠,٠٠٪	٢	٥,٥٦٪	١	٢,٧٨٪	٣٦	١٠٠٪
الموجهات	١٧	٥٤,٨٤٪	١٣	٤١,٩٤٪	١	٣,٢٣٪	·	٠,٠٠٪	·	٠,٠٠٪	٣١	١٠٠٪
المعلمات	٢٤٢	٤٠,٠٧٪	٢٧١	٤١,٨٧٪	٤٦	٧,٦٢٪	٣٣	٥,٤٦٪	١٢	١,٩٩٪	٦٠٤	١٠٠٪
الإجمالي	٢٧٧	٤١,٢٨٪	٢٩٩	٤٤,٥٦٪	٤٧	٧,٠٠٪	٣٥	٥,٢٢٪	١٣	١,٩٤٪	٦٧١	١٠٠٪

مدى اختلاف آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة في المناطق المختلفة :

لاحظ الباحث عدم وجود اختلاف في الرأي بين الموجهات في المناطق المختلفة حيث بلغت نسبة الموافقة العامة (١٠٠٪) في كافة المناطق على أن عدم وجود خطة للتعليم والتدريب المهني للفتاة السعودية قد أدى إلى تركيز الاهتمام على التعليم والتدريب المهني للرجال دون النساء .[١]

أما بالنسبة للمعلمات ، فكانت نسبة الموافقة العامة لهن عالية في كافة المناطق ، ولكن حدثت اختلافات ضئيلة في الرأى حيث بلغت هذه النسبة (٨٥,٧٠٪) لمدينة تبوك ، (٩٠٪) لمدينة جدة ، (٨٤,٦٠٪) لمدينة الدمام ، (٨٥,٣٠٪) لمدينة أبها ، (٧٩,٦٠٪) لمدينة الرياض .[٢]

---

(١) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم ٣/٤ ، صفحة ٤٨٢.

(٢) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم ١٨/٤ ، صفحة ٤٩٨ .

٥-٣-٤ : قناعة القائمين على تعليم وتدريب الفتاة بضرورة وجود جهاز تخطيطي للقوى العاملة النسائية في مجال التعليم والتدريب المهني :

يتعلق التساؤل الرابع " بمدى وجود قناعة لدى القائمين بتعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة وجود جهاز تخطيطي للقوى العاملة النسائية في مجال التعليم والتدريب المهني " .

يعتقد الباحث أنه لكى يتحقق النجاح لخطة القوى العاملة النسائية في مجال التعليم والتدريب المهني ، يتطلب الأمر ضرورة وجود جهاز تخطيطي مركزي على مستوى المملكة ، يقوم بإعداد الدراسات اللازمة لاعداد هذه الخطة كما هو الحال في تعليم وتدريب البنين حيث يوجد جهاز مركزي على مستوى الدولة هو المؤسسة العامة للتعليم والتدريب الفني للبنين . وقد أكد هذا الرأي كافة القائمين على تعليم الفتاة حيث كان هناك إجماع على ضررة وجود هذا الجهاز التخطيطي، ويتضح من الجدول رقم (٥/٣/٤) ارتفاع نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) حيث بلغت (١٠٠٪) لكل من المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات والموجهات بينما انخفضت هذه النسبة إلي (٩٢.٢٨٪) للمعلمات ولكن يلاحظ أن نسبة غير الموافقات من المعلمات (٣.٤٥٪) فقط . ويرجع انخفاض نسبة الموافقة العامة للمعلمات السابقة إلى وجود نسبة (٤.٢٧٪) من المحايدات . وقد بلغت النسبة الإجمالية للقائمين على تعليم الفتاة مجتمعين (٩٢.٤٥٪) ، وهى نسبة مرتفعة ، تدل على وجود قناعة كبيرة لدى القائمين على تعليم الفتاة تجاه ضرورة وجود جهاز تخطيطي للقوى العاملة النسائية في مجال التعليم والتدريب المهني .

جدول رقم (٤/٣/٥)

ضرورة وجود جهاز تخطيطي للقوى العاملة النسائية في مجال التعليم والتدريب المهني

(مقارنة آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية)

مدى الموافقة / القائمون على تعليم وتدريب الفتاة	موافق بدرجة كبيرة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بدرجة كبيرة		الإجمالي	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
المسئولون بالرئاسة العامة لتعليم البنات	٢٠	٥٥,٥٦٪	١٣	٣٦,١١٪	٣	٨,٣٣٪	٠	٠,٠٠٪	٠	٠,٠٠٪	٣٦	١٠٠٪
الموجهات	٢٢	٧٠,٩٧٪	٨	٢٥,٨١٪	١	٣,٢٣٪	٠	٠,٠٠٪	٠	٠,٠٠٪	٣١	١٠٠٪
المعلمات	٣٢٨	٥٣,٨٦٪	٢٣٤	٣٨,٤٢٪	٢٦	٤,٢٧٪	١٢	١,٩٧٪	٩	١,٤٨٪	٦٠٩	١٠٠٪
الإجمالي	٣٧٠	٥٤,٧٣٪	٢٥٥	٣٧,٧٢٪	٣٠	٤,٤٤٪	١٢	١,٧٨٪	٩	١,٣٣٪	٦٧٦	١٠٠٪

مدى اختلاف آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة في المناطق المختلفة :

لاحظ الباحث انه ليس هناك اختلافات في الرأى بين الموجهات في المناطق المختلفة حول ضرورة وجود جهاز تخطيطي للقوى العاملة النسائية في مجال التعليم والتدريب المهني ، فقد كانت نسبة الموافقة العامة (١٠٠٪) تقريباً في كافة المناطق .[١]

أما بالنسبة للمعلمات ، فليس هناك اختلاف في الرأى بينهن حول ضرورة وجود جهاز تخطيطي خاص بالقوى العاملة النسائية في مجال التعليم والتدريب المهني ، ولكن بالرغم من ذلك هناك اختلافات ضئيلة بين المناطق المختلفة ، حيث بلغت نسبة الموافقة العامة (٩٤,٢٠٪) لمدينة تبوك، و(٩٤,٩٠٪) لمدينة جدة ، و(٩٤,٣٠٪) لمدينة الدمام ، و(٩٠,٩٠٪) لمدينة أبها، و(٨٨,٤٠٪) لمدينة الرياض .[٢]

---

(١) ملحق رقم ٤، جدول رقم ٤/٤ ، صفحة ٤٨٣ .

(٢) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم ١٩/٤ ، صفحة ٤٩٩ .

٥-٣-٥ : قناعة القائمين على تعليم وتدريب الفتاة بدور القطاع الخاص في مجال التعليم والتدريب المهني :

يتعلق التساؤل الخامس " بمدى قناعة القائمين بتعليم وتدريب الفتاة السعودية بدور القطاع الخاص في تعليم وتدريب الفتاة مهنياً " .

لقد تطرق البحث إلى التعرف على دور القطاع الخاص في تعليم وتدريب الفتاة مهنياً ومدى نجاحه في القيام بهذا الدور بأسلوب مخطط . وقد اتضح للباحث أن هناك بعض المؤسسات الخاصة التي تقوم بتنفيذ بعض البرامج التدريبية للفتاة في المجال المهني ، ولكن بأسلوب غير مخطط أو مراقب من الأجهزة المعنية في الدولة . وقد نتج عن هذا زيادة عدد الخريجات في تخصصات لا حاجة إليها . ويتضح من الجدول رقم (٥/٣/٥) أن هناك اتجاهات إيجابية نحو قيام القطاع الخاص بدوره في مجال التعليم والتدريب المهني . فقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة حيث بلغت (٣٠ ,٧٩٪) للموجهات ، (٨٠ ,٧٥٪) للمعلمات ، (٧٠ ,٦٦٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، كما بلغت نسبة الموافقة الإجمالية لهم مجتمعين (٣٠ ,٧٥٪) ولكن يلاحظ من ناحية أخرى انخفاض نسبة غير الموافقين (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) بصفة عامة حيث بلغت (٨٩ ,١٣٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، (٦٧ ,٦٪) للموجهات ، (٥٣ ,٩٪) للمعلمات – ويرجع انخفاض نسبة الموافقة العامة إلى زيادة نسبة المحايدين حيث بلغت (٤٤ ,١٩٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، (٦٧ ,١٦٪) للموجهات ، (٥٤ ,١٢٪) للمعلمات .

جدول رقم (٥/٣/٥)

دور القطاع الخاص في مجال التعليم والتدريب المهني

(مقارنة آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية)

مدى الموافقة / القائمون على تعليم وتدريب الفتاة	موافق بدرجة كبيرة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بدرجة كبيرة		الإجمالي	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
المسئولون بالرئاسة العامة لتعليم البنات	١٥	٤١,٦٧٪	٩	٢٥,٠٠٪	٧	١٩,٤٤٪	٥	١٣,٨٩٪	٠	٠,٠٠٪	٣٦	١٠٠٪
الموجهات	٩	٣٠,٠٠٪	١٤	٤٦,٦٧٪	٥	١٦,٦٧٪	٢	٦,٦٧٪	٠	٠,٠٠٪	٣٠	١٠٠٪
المعلمات	٢٣٦	٣٩,٤٦٪	٢١٧	٣٦,٢٩٪	٧٥	١٢,٥٤٪	٥٧	٩,٥٣٪	١٣	٢,١٧٪	٥٩٨	١٠٠٪
الإجمالي	٢٦٠	٣٩,١٦٪	٢٤٠	٣٦,١٤٪	٨٧	١٣,١٠٪	٦٤	٩,٦٤٪	١٣	١,٩٦٪	٦٦٤	١٠٠٪

مدى اختلاف آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة في المناطق المختلفة :

لاحظ الباحث عدم وجود اتفاق تام بين آراء الموجهات في المناطق المختلفة بالنسبة لدور القطاع الخاص ، ومدى قيامه بتنفيذ برامج تدريبية مناسبة في المجال المهني للفتيات، حيث لا توجد خطة مدروسة لديه، كما لا توجد رقابة على أنشطته التعليمية والتدريبية من قبل الدولة مما أدى إلى زيادة عدد الخريجات في تخصصات لا حاجة لها. وقد اختلفت نسبة الموافقة العامة للموجهات في المناطق المختلفة حيث بلغت (١٠٠٪) بالنسبة لمدن الرياض وجدة وأبها ، بينما انخفضت هذه النسبة إلى (٦٦,٦٦٪) لمدينة تبوك ،(٥٠٪) لمدينة الدمام .[١]

أما بالنسبة للمعلمات ، فهناك اتفاق في الرأى في كافة المناطق، على عدم قيام القطاع الخاص بدوره في مجال التعليم والتدريب المهني مما أدى

(١) ملحق رقم ٤، جدول رقم ٥/٤ ، صفحة ٤٨٤ .

إلى زيادة في عدد الخريجات في تخصصات غير مطلوبة ولكن يلاحظ أن هناك اختلافات ضئيلة في نسب الموافقة العامة للمعلمات في المناطق المختلفة ، حيث بلغت نسبة الموافقة العامة (٧٧,٢٠٪) في مدينة تبوك ، (٧٦,٢٠٪) في مدينة الرياض ، (٧٦,٨٠٪) في مدينة جدة ، (٧٤,٣٠٪) في مدينة أبها ، (٧٣,٩٠٪) في مدينة الدمام [١] .

٥-٣-٦ : قناعة القائمين على تعليم وتدريب الفتاة بإسناد التخطيط والإعداد المهني للقوى العاملة النسائية إلى الرئاسة العامة لتعليم البنات :

يتعلق الفرض السادس " بالتعرف على مدى قناعة القائمين بتعليم الفتاة السعودية باسناد التخطيط والإعداد المهني إلى الرئاسة العامة لتعليم البنات حيث يعتبر هذا بداية صحيحة لهذا النشاط " .

لقد أوضح الباحث من قبل أن هناك ضرورة في الوقت الحاضر لوجود جهاز تخطيطي للقوى العاملة النسائية في مجال التعليم والتدريب المهني ، وذلك لعدم وجود أجهزة حكومية أخرى تقوم بهذا الدور في ا لوقت الحاضر كما ثبت أن المؤسسات الخاصة تقوم بهذا الدور بشكل عشوائي وغير مخطط أو مراقب من الأجهزة المعنية في الدولة . ويفضل الباحث أن تسند مهمة التخطيط والإعداد المهني للقوى العاملة النسائية إلى الرئاسة العامة لتعليم البنات باعتبارها الجهاز المسئول عن تعليم وتدريب الفتاة في جميع المراحل التعليمية بالمملكة ، كما أنها تقوم في الوقت الحاضر بالإشراف على بعض مراكز التدريب

---

(١) ملحق رقم ٤، جدول رقم ٤/ ٢٠ ، صفحة ٥٠٠ .

النسائي في مجال الخياطة والتفصيل والاقتصاد المنزلي ، ولديها الإمكانيات البشرية والمادية للقيام بهذه المهمة .

ويتضح من الجدول رقم (٦/٣/٥) أن غالبية القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية يبدون موافقة إجمالية بلغت (٧٩,٩٧٪) حيث يؤيدون قيام الرئاسة العامة لتعليم البنات بهذا الدور الهام . ولكن يلاحظ أن نسبة غير المؤيدين بلغت (١١,٨٧٪) فقط . حيث يبدو أن هناك نسبة عالية من المحايدين الذين لم يتوصلوا إلى رأى معين في ذلك بلغت نسبتهم (٨,١٦٪) ، ويتضح من الجدول كذلك أن هناك تفاوتا نسبيا بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة تجاه الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) حيث بلغت النسبة أدناها للموجهات (٦٧,٧٥٪) ، ويليها المعلمات بنسبة (٨٠,٣٩٪) وأقصاها للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات بنسبة (٨٣,٣٣٪) ، ويرجع انخفاض نسبة الموافقة العامة إلى زيادة نسبة الإجابات المحايدة ، حيث بلغت (١٣,٨٩٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، و (١٦,١٣٪) للموجهات ، و (٧,٤١٪) للمعلمات .

جدول رقم (٦/٣/٥)

إسناد التخطيط والإعداد المهني للقوى العاملة النسائية إلى الرئاسة العامة لتعليم البنات

(مقارنة آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية)

مدى الموافقة / القائمون على تعليم وتدريب الفتاة	موافق بدرجة كبيرة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بدرجة كبيرة		الإجمالي	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
المسئولون بالرئاسة العامة لتعليم البنات	٢٢	٪٦١,١١	٨	٪٢٢,٢٢	٥	٪١٣,٨٩	١	٪٢,٧٨	.	٪٠,٠٠	٣٦	٪١٠٠
الموجهات	١٣	٪٤١,٩٤	٨	٪٢٥,٨١	٥	٪١٦,١٣	٤	٪١٢,٩٠	١	٪٣,٢٣	٣١	٪١٠٠
المعلمات	٢٨٩	٪٤٧,٦١	١٩٩	٪٣٢,٧٨	٤٥	٪٧,٤١	٤٣	٪٧,٠٨	٣١	٪٥,١١	٦٠٧	٪١٠٠
الإجمالي	٣٢٤	٪٤٨,٠٧	٢١٥	٪٣١,٩٠	٥٥	٪٨,١٦	٤٨	٪٧,١٢	٣٢	٪٤,٧٥	٦٧٤	٪١٠٠

مدى اختلاف آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة في المناطق المختلفة :

اتضح من تحليل البيانات أن هناك اتفاقا في الرأى بين الموجهات على إسناد عملية التخطيط والإعداد المهني للقوى العاملة النسائية إلى الرئاسة العامة لتعليم البنات . حيث بلغت نسبة الموافقة العامة (١٠٠٪) للموجهات في كل من مدينة الرياض ، وتبوك ، وأبها . في حين انخفضت هذه النسبة إلى (٦٦,٦٧٪) في مدينة الدمام ، وإلى (٥٠٪) في مدينة جدة .[١]

أما بالنسبة للمعلمات ،فهناك اتفاق في الرأى بينهن على ضرورة قيام الرئاسة العامة لتعليم البنات بمهمة التخطيط والإعداد المهني للقوى العامة النسائية . ولكن لم تكن نسبة الموافقة العامة عالية جداً حيث بلغت (٧٩,٩٠٪) في مدينة الرياض ، (٧٩,٥٠٪) في مدينة جدة ، (٨٢,٧٠٪) في مدينة الدمام ، (٨٥,٣٠٪) في مدينة أبها ، (٨٥,٧٠٪) في مدينة تبوك ، وبدراسة هذه النسب يتضح أن هناك تقاربا في الرأى للمعلمات في المناطق المختلفة ، حيث لا توجد اختلافات كبيرة بين نسب الموافقة العامة .[٢]

٥ - ٣ - ٧ : قناعة القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة الاستعانة بخبرات جهات أخرى عند التخطيط والإعداد المهني للقوى العاملة النسائية :

يتعلق التساؤل السابع " بمدى قناعة القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة الاستعانة بخبرات بعض الجهات الأخرى في المملكة عند إسناد التخطيط والإعداد المهني للقوى العاملة النسائية إلى الرئاسة العامة لتعليم البنات " .

---

(١) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم ٤/٦ ، صفحة ٤٨٥ .

(٢) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم ٤/٢١ ، صفحة ٥٠١ .

يعتقد الباحث أنه لكى يتحقق النجاح لخطة القوى العاملة النسائية ولزيادة فعاليتها ، يفضل أن تقوم الرئاسة العامة لتعليم البنات بالاستعانة بخبرات جهات متخصصة ذات علاقة بالقوى العاملة في المملكة وقد حصر الباحث هذه الجهات في :

- الجامعات والمراكز العلمية .
- مجلس القوى العاملة .(١)
- الديوان العام للخدمة المدنية .(٢)
- المسئولات عن ادارة المؤسسات النسائية .
- المسئولين بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني للبنين .

ويتضح من الجدول رقم (١/٧/٣/٥) أن غالبية القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية يشاركون الباحث هذا الرأى حيث يؤكدون ضرورة الاستعانة بهذه الجهات ، ولقد كانت نسبة الموافقة الإجمالية للقائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية مرتفعة جداً وتراوحت ما بين (٦٤ ,٨٣٪) إلى (٢٢ ,٩٢٪) للجهات مجتمعة .

---

(١) مجلس القوى العاملة يرتبط برئيس مجلس الوزراء وهو مسئول عن تخطيط القوى العاملة وتنميتها وتدريبها وتطويرها، ونشأ بالأمر السامي رقم م/٣١ في ١٤٠٠/٨/١٠ هـ .

(٢) الديوان العام للخدمة المدنية نشأ عام ١٣٦٤هـ الموافق ١٩٤٥م وقد مر بعدة مراحل لتطويره ويرتبط برئيس مجلس الوزراء ، وهو الجهاز المسئول عن الخدمة المدنية بالمملكة .

جدول رقم (٥ / ٣ / ٧ / ١)

الجهات التي يستعان بها في إعداد خطة القوي العاملة النسائية

(مقارنة آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة)

القائمين على تعليم وتدريب الفتاة / الجهات		المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات						الموجهات						المعلمات						الإجمالي					
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي
الجامعات والمراكز التعليمية	العدد	٢٠	١٣	١	١	٠	٣٥	١٩	١١	٠	٠	٠	٣٠	٣١٠	١٣٧	٢٠	١٢	٩	٤٨٨	٣٤٩	١٦١	٢١	١٣	٩	٥٥٣
السعودية	النسبة	٪ ٥٧,١٤	٪ ٣٧,١٤	٪ ٢,٨٦	٪ ٢,٨٦	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٦٣,٣٣	٪ ٣٦,٦٧	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٦٣,٥٢	٪ ٢٨,٠٧	٪ ٤,١٠	٪ ٢,٤٦	٪ ١,٨٤	٪ ١٠٠	٪ ٦٣,١١	٪ ٢٩,١١	٪ ٣,٨٠	٪ ٢,٣٥	٪ ١,٦٣	٪ ١٠٠
مجلس القوى	عدد	١٤	١٤	٣	٣	٠	٣٤	١١	٩	٢	٠	٠	٢٢	١٩٥	١٦٣	٤٢	١٣	٩	٤٢٢	٢٢٠	١٨٦	٤٧	١٦	٩	٤٧٨
العاملة	النسبة	٪ ٤١,١٨	٪ ٤١,١٨	٪ ٨,٨٢	٪ ٨,٨٢	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٥٠,٠٠	٪ ٤٠,٩١	٪ ٩,٠٩	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٤٦,٢١	٪ ٣٨,٦٣	٪ ٩,٩٥	٪ ٣,٠٨	٪ ٢,١٣	٪ ١٠٠	٪ ٤٦,٠٣	٪ ٣٨,٩١	٪ ٩,٨٣	٪ ٣,٣٥	٪ ١,٨٨	٪ ١٠٠
الديوان العام للخدمة	عدد	١٧	١٥	١	١	٠	٣٤	١٥	١٢	٠	٠	٠	٢٧	٢٤٨	١٤٥	٤٦	١٢	٣	٤٥٤	٢٨٠	١٧٢	٤٧	١٣	٣	٥١٥
المدنية	النسبة	٪ ٥٠,٠٠	٪ ٤٤,١٢	٪ ٢,٩٤	٪ ٢,٩٤	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٥٥,٥٦	٪ ٤٤,٤٤	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٥٤,٦٣	٪ ٣١,٩٤	٪ ١٠,١٣	٪ ٢,٦٤	٪ ٠,٦٦	٪ ١٠٠	٪ ٥٤,٣٧	٪ ٣٣,٤٠	٪ ٩,١٣	٪ ٢,٥٢	٪ ٠,٥٨	٪ ١٠٠
المسئولات عن إدارة المؤسسات	عدد	١٤	١٤	٣	٣	٠	٣٤	١٠	١٨	١	٠	٠	٢٩	٢٥٢	١٤٦	٣٢	١٦	٥	٤٥١	٢٧٦	١٧٨	٣٦	١٩	٥	٥١٤
النسائية	النسبة	٪ ٤١,١٨	٪ ٤١,١٨	٪ ٨,٨٢	٪ ٨,٨٢	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٣٤,٤٨	٪ ٦٢,٠٧	٪ ٣,٤٥	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٥٥,٨٨	٪ ٣٢,٣٧	٪ ٧,١٠	٪ ٣,٥٥	٪ ١,١١	٪ ١٠٠	٪ ٥٣,٧٠	٪ ٣٤,٦٣	٪ ٧,٠٠	٪ ٣,٧٠	٪ ٠,٩٧	٪ ١٠٠
المسئولين بالمؤسسة العامة للتعليم	عدد	١٥	١٤	٣	٣	٠	٣٥	١٣	١٠	١	٢	١	٢٧	٢٣٥	١٢٢	٤٥	١٩	١٠	٤٣١	٢٦٣	١٤٦	٤٩	٢٤	١١	٤٩٣
الفني والتدريب المهني للبنين	النسبة	٪ ٤٢,٨٦	٪ ٤٠,٠٠	٪ ٨,٥٧	٪ ٨,٥٧	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٤٨,١٥	٪ ٣٧,٠٤	٪ ٣,٧٠	٪ ٧,٤١	٪ ٣,٧٠	٪ ١٠٠	٪ ٥٤,٥٢	٪ ٢٨,٣١	٪ ١٠,٤٤	٪ ٤,٤١	٪ ٢,٣٢	٪ ١٠٠	٪ ٥٣,٣٥	٪ ٢٩,٦١	٪ ٩,٩٤	٪ ٤,٨٧	٪ ٢,٢٣	٪ ١٠٠

ويعتقد الباحث انه من الضروري التعرف على الأهمية النسبية لكل من الجهات السابقة من وجهة نظر القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية . وذلك عن طريق تحديد الجهة ثم التعرف على أرائهم تجاه مشاركة هذه الجهة .

أ) الجامعات والمراكز العلمية السعودية :

هناك اتفاق بين القائمين على تعليم وتدريب ا لفتاة على ضرورة الاستعانة بالجامعات والمراكز العلمية بالمملكة . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات (٢٨ . ٩٤٪) ، وللموجهات (١٠٠٪) ، وللمعلمات (٥٩ . ٩١٪) .

ب) المسئولات عن ادارة المؤسسات النسائية :

هناك اتفاق بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية على ضرورة التعرف على آراء ووجهات نظر المسئولات عن المؤسسات النسائية الأهلية والحكومية. وقد بلغت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) (٥٥ . ٩٦٪) للموجهات ، و (٢٥ . ٨٨٪) للمعلمات ثم (٨٦ . ٨٢٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، ويلاحظ هنا انخفاض نسبة المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات عن الفئتين الأخريين . وليس هناك تفسير واضح من وجهة نظر الباحث لهذه الظاهرة .

جـ) الديوان العام للخدمة المدنية :

هناك اتفاق بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة بضرورة الاستعانة بآراء وخبرات العاملين بالديوان العام للخدمة المدنية باعتباره الجهة المسئولة عن توظيف القوى العاملة السعودية في جميع الوزارات والهيئات الحكومية ، وكذلك جميع الأمور المتعلقة بشئون الموظفين . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة للموجهات حيث بلغت (١٠٠٪) ، بينما بلغت (١٢ . ٩٤٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، و(٧٥ . ٨٦٪) للمعلمات .

د) **مجلس القوى العاملة :**

هناك اتفاق بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة على ضرورة الاستعانة بخبرات مجلس القوى العاملة باعتباره الجهاز المسئول عن تخطيط القوى العاملة وتنميتها وتطويرها على مستوى المملكة ، ويلاحظ أن نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) كانت مرتفعة للموجهات حيث بلغت النسبة (٩١ . ٩٠٪) ، بينما انخفضت للمعلمات إلى نسبة (٨٤ . ٨٤٪) ، وانخفضت للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات إلى (٣٦ . ٨٢٪) .

هـ) **المسئولون بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني للبنين :**

هناك اتفاق بين القائمين على تعليم الفتاة على ضرورة الاستعانة بخبرات المسئولين بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني للبنين ، وذلك لخبراتهم الطويلة في اعداد برامج التعليم والتدريب المهني للبنين . وقد بلغت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) للموجهات (١٩ . ٨٥٪) ، يليها (٦١ . ٨٣٪) للمعلمات ، ثم (٨٦ . ٨٢٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، ولكن يلاحظ من ناحية أخرى أن نسبة عدم الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) كانت منخفضة حيث بلغت (٥٧ . ٨٪) ، ويرجع ذلك إلى ارتفاع نسبة الإجابات المحايدة .

وقد قام الباحث بترتيب هذه الجهات ترتيباً تنازلياً وفقاً لأهميتها من وجهة نظر القائمين على تعليم وتدريب الفتاة ، وذلك على أساس نسبة الموافقة العامة الإجمالية (موافقة المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات بالإضافة إلى موافقة الموجهات والمعلمات) على الجهات مجتمعة .

ويوضح الجدول رقم (٥/٣/٧/٢) الترتيب التنازلي لهذه الجهات .

جدول رقم (٢/٧/٣/٥)

الترتيب التنازلي لأهمية الجهات التي يستعان بها عند تخطيط واعداد القوى العاملة النسائية

(آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية)

الجهات	النسبة المئوية	الترتيب
الجامعات والمراكز العلمية في المملكة	٩٢,٢٢٪	الأول
المسئولات عن ادارة المؤسسات النسائية	٨٨,٣٣٪	الثاني
الديوان العام للخدمة المدنية	٨٧,٧٧٪	الثالث
مجلس القوى العاملة	٨٤,٩٤٪	الرابع
المسئولين بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني للبنين .	٨٣,٦٤٪	الخامس

مدى اختلاف آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة في المناطق المختلفة :

لاحظ الباحث اختلافاً في آراء الموجهات في المناطق المختلفة حول أفضلية الجهات التي ينبغي أن تستعين بها الرئاسة العامة لتعليم البنات عند اعداد خطة القوى العاملة النسائية ويوضح الجدول رقم (٣/٧/٣/٥) ترتيب هذه الجهات في المناطق المختلفة .[1]

جدول رقم (٣/٧/٣/٥)

ترتيب الجهات التي ينبغي أن تستعين بها الرئاسة العامة لتعليم البنات عند اعداد خطة القوى العامله النسائية

(مقارنة آراء الموجهات في المناطق الجغرافية المختلفة)

نسبة الموافقة العامة بالمناطق / الجهات	الرياض		جدة		الدمام		أبها		تبوك	
	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب
الجامعات والمراكز العلمية	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
مجلس القوى العاملة	٨٨,٩٠٪	الثاني	٨٠٪	الثالث	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
الديوان العام للخدمة المدنية	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
المسئولات عن ادارة المؤسسات النسائية	١٠٠٪	الأول	٨٧,٥٪	الثاني	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
المسئولين بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني	٧٠,٠٠٪	الثالث	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	٦٦,٦٧٪	الثاني

(١) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم ٧/٤ ، صفحة ٤٨٦ .

يتضح من الجدول السابق أن الجامعات والمراكز العلمية ، وكذلك الديوان العام للخدمة المدنية قد احتلا الترتيب الأول عند الموجهات بالمناطق المختلفة ، ولكن من ناحية أخرى يلاحظ في مدينة الرياض ، قد جاء مجلس القوى العاملة في الترتيب الثاني ، يليه المسئولون بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني للبنين في الترتيب الثالث ، أما في مدينة جدة ، فقد احتلت الجامعات والمراكز العلمية وكذلك الديوان العام للخدمة المدنية ، والمسئولون بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني للبنين الترتيب الأول ، يليها المسئولات عن إدارة المؤسسات النسائية في الترتيب الثاني ، ثم مجلس القوى العاملة في الترتيب الثالث والأخير .

أما في مدينة الدمام فقد تساوت الجهات جميعها في ترتيب الأهمية ، حيث بلغت نسبة الموافقة العامة (١٠٠٪) ، حيث تعتقد الموجهات في الأهمية الكبيرة لهذه الجهات جميعها . وينطبق هذا الكلام على مدينة أبها ، أما في مدينة تبوك فقد تساوت أيضاً كافة الجهات في الأهمية ، وحصلت على نسبة موافقة عامة (١٠٠٪) ، ماعدا المسئولين بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني حيث جاءوا في ترتيب أقل ، وبنسبة موافقة عامة (٦٦،٦٧٪) .[١]

أما بالنسبة لآراء المعلمات في المناطق المختلفة ، فقد لاحظ الباحث اختلافا في الرأى حول الجهات التي ينبغي أن تستعين بها الرئاسة العامة لتعليم البنات عند اعداد خطة القوى العاملة النسائية بالمناطق المختلفة كما يتضح ذلك من الجدول رقم (٤/٧/٣/٥) .

(١) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم ٢٢/٤ ، صفحة ٥٠٢ .

جدول رقم (٤/٧/٣/٥)

الجهات التي ينبغي ان تستعين بها الرئاسة العامة لتعليم البنات عند إعداد خطة القوى العاملة النسائية

(مقارنة آراء المعلمات بالمناطق الجغرافية المختلفة)

الجهات / نسبة الموافقة العامة بالمناطق	الرياض		جدة		الدمام		أبها		تبوك	
	نسبة	الترتيب	نسبة	الترتيب	نسبة	الترتيب	نسبة	الترتيب	نسبة	الترتيب
الجامعات والمراكز العلمية	٨٩٪	الأول	٩٣,٧٪	الأول	٨٨,٢٠٪	الثاني	٩٥,٣٪	الثاني	٩٧٪	الثاني
مجلس القوى العاملة	٨٨,١٠٪	الثاني	٨٣,٧٪	الخامس	٦٩,٦٪	الخامس	٩٤,٦٪	الثاني	١٠٠٪	الأول
الديوان العام للخدمة المدنية	٨٦,٦٪	الثالث	٨٧,٦٪	الثالث	٧٣,١٢٪	الرابع	٩٦,٨٪	الأول	١٠٠٪	الأول
المسئولات عن ادارة المؤسسات النسائية	٨٠,٥٠	الخامس	٩٠,٨٪	الثاني	٩٠,٢٠٪	الأول	٩٤,٧٪	الثالث	٩٤,١٪	الثالث
المسئولين بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني	٨٢,١٠٪	الرابع	٨٤,٢٪	الرابع	٧٩,٣٠٪	الثالث	٨٦٪	الرابع	٨٤,٨٪	الرابع

يتضح من الجدول السابق أن هناك اختلافا في رأى المعلمات بالمناطق المختلفة في ترتيب الجهات التي ينبغي أن تستعين بها الرئاسة العامة لتعليم البنات عند إعداد خطه القوى العاملة ، مثال ذلك احتلت الجامعات والمراكز العلمية الترتيب الأول في كل من الرياض وجدة في حين احتلت الترتيب الثاني في كل من الدمام وأبها وتبوك .

أما بالنسبة لمدينة الرياض ، فهناك موافقة عامة بين المعلمات على أهمية هذه العوامل جميعها ، وهناك اختلافات ضئيلة بين هذه الجهات حيث تراوحت نسبة الموافقة العامة بين الجهات ما بين (٨٠,٥٠٪) إلى (٨٩٪) .

أما بالنسبة لمدينة جدة ، فهناك اتفاق أيضاً بين المعلمات حيث كانت نسبة الموافقة العامة عالية وتتراوح بين (٨٤,٢٠٪) بالنسبة للمسئولين بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني للبنين ، (٩٣,٧٠٪) بالنسبة للجامعات والمراكز العلمية .

وفي مدينة الدمام ، هناك نسبة موافقة عامة عالية على أهمية هذه الجهات جميعها ولكن هناك اختلافات ضئيلة بين هذه الجهات ، حيث بلغت نسبة الموافقة العامة للمسئولات عن إدارة المؤسسات النسائية (٩٠,٢٠٪) وجاءت في الترتيب الأول ، و(٦٩,٦٠٪) لمجلس القوى العاملة وجاء في الترتيب الأخير .

أما بالنسبة لمدينة أبها : فقد كانت نسبة الموافقة العامة عالية جداً حيث تراوحت بين (٩٦,٨٠٪) بالنسبة للديوان العام للخدمة المدنية ، وبين (٨٦٪) بالنسبة للمسئولين بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني للبنين .

أما في مدينة تبوك ، فقد كانت نسبة الموافقة العامة عالية حيث بلغت (١٠٠٪) بالنسبة لمجلس القوى العاملة والديوان العام للخدمة المدنية ، في حين جاءت الجامعات والمراكز العلمية في الترتيب الثاني بنسبة (٩٧٪) ثم المسئولون بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني للبنين في الترتيب الرابع والأخير بنسبة (٨٤,٨٠٪) .

٥ - ٣ - ٨ : قناعة القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة وجود أطر مناسبة لإعداد وتنمية الفتاة السعودية من خلال التعليم والتدريب المهني :

يتعلق التساؤل الثامن باستمارة استقصاء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة بأهمية تحديد الأطر التي ينبغي مراعاتها عند إعداد وتنمية الفتاة السعودية من خلال التعليم والتدريب المهني .

يرى الباحث أنه من الضروري تحديد الأطر التي ينبغي مراعاتها عند اعداد وتنميةالفتاة السعودية من خلال التعليم والتدريب المهني حتى يمكن اعداد خطة قوى عاملة نسائية واقعية يتحقق لها النجاح ، وذلك عن طريق المواء مة بين الظروف الشخصية للفتاة والعوامل الاقتصادية والاجتماعية السائدة في المجتمع ، وقد حدد الباحث هذه الأطر الآتية على سبيل المثال لا الحصر :

- مبادئ الشريعة الإسلامية السمحاء .
- القيم والعادات السائدة في المجتمع .
- تطورات التقنية الحديثة على المستوى المحلي والعالمي .
- خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة .
- احتياجات المؤسسات النسائية من القوى العاملة .
- الاحتياجات الفعلية للفتاة بما يعود عليها وعلى أسرتها ومجتمعها بالفائدة .
- مراعاة الطبيعة الفسيولوجية للمرأة وقدرتها على العمل في وظائف معينة .

ويتضح من الجدول رقم (٥/٣/٨/١) أن غالبية القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية يؤكدون على أهمية مراعاة هذه الأطر التي حددها الباحث حيث تراوحت نسبة موافقتهم الإجمالية على هذه الأطر مجتمعة ما بين (٩٢,٣٦٪) إلى (٩٩,٥٣٪) .

جدول رقم (٥ / ٣ / ٨ / ١)

أهم أطر إعداد وتنمية الفتاة السعودية

(مقارنة آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة)

القائمين على تعليم وتدريب الفتاة / الإطار		المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات						الموجهات						المعلمات						الإجمالي					
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي
مبادئ الشريعة الإسلامية	العدد	٣٢	٣	·	·	·	٣٥	٢٩	٢	·	·	·	٣١	٥٣٢	٣٨	١	١	١	٥٧٣	٥٩٣	٤٣	١	١	١	٦٣٩
السمحاء	النسبة	٩١,٤٣ ٪	٨,٥٧ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٩٣,٥٥ ٪	٦,٤٥ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٩٢,٨٤ ٪	٦,٦٣ ٪	٠,١٧ ٪	٠,١٧ ٪	٠,١٧ ٪	١٠٠ ٪	٩٢,٨٠ ٪	٦,٧٣ ٪	٠,١٦ ٪	٠,١٦ ٪	٠,١٦ ٪	١٠٠ ٪
القيم والعادات السائدة	العدد	٢٨	٧	·	·	·	٣٥	٢٥	٦	·	·	·	٣١	٣٨٣	١٠٥	١٧	٨	·	٥١٣	٤٣٦	١١٨	١٧	٨	·	٥٧٩
في المجتمع	النسبة	٨٠,٠٠ ٪	٢٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٨٠,٦٥ ٪	١٩,٣٥ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٧٤,٦٦ ٪	٢٠,٤٧ ٪	٣,٣١ ٪	١,٥٦ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٧٥,٣٠ ٪	٢٠,٣٨ ٪	٢,٩٤ ٪	١,٣٨ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪
خطة التنمية الإقتصادية	العدد	١٨	١٥	٣	·	·	٣٦	٢١	٨	·	·	·	٢٩	٢٨٠	١٥٨	٢٨	٧	٢	٤٧٥	٣١٩	١٨١	٣١	٧	٢	٥٤٠
والإجتماعية للدولة	النسبة	٥٠,٠٠ ٪	٤١,٦٧ ٪	٨,٣٣ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٧٢,٤١ ٪	٢٧,٥٩ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٥٨,٩٥ ٪	٣٣,٢٦ ٪	٥,٨٩ ٪	١,٤٧ ٪	٠,٤٢ ٪	١٠٠ ٪	٥٩,٠٧ ٪	٣٣,٥٢ ٪	٥,٧٤ ٪	١,٣٠ ٪	٠,٣٧ ٪	١٠٠ ٪
مراعاة الطبيعة الفسيولوجية للمرأة	العدد	١٦	١٨	٢	·	·	٣٦	٢٠	٩	·	١	·	٣٠	٣٨٥	١٠٧	٨	٤	١	٥٠٥	٤٢١	١٣٤	١٠	٥	١	٥٧١
وقدرتها على العمل في وظائف معينة	النسبة	٤٤,٤٤ ٪	٥٠,٠٠ ٪	٥,٥٦ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٦٦,٦٧ ٪	٣٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	٣,٣٣ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٧٦,٢٤ ٪	٢١,١٩ ٪	١,٥٨ ٪	٠,٧٩ ٪	٠,٢٠ ٪	١٠٠ ٪	٧٣,٧٣ ٪	٢٣,٤٧ ٪	١,٧٥ ٪	٠,٨٨ ٪	٠,١٨ ٪	١٠٠ ٪
تطورات التقنية الحديثة على	العدد	١٩	١٦	١	·	·	٣٦	٢٤	٤	١	·	١	٣٠	٣١٥	١٥٠	٢٥	٦	·	٤٩٦	٣٥٨	١٧٠	٢٧	٦	١	٥٦٢
المستوى المحلي والعالمي	النسبة	٥٢,٧٨ ٪	٤٤,٤٤ ٪	٢,٧٨ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٨٠,٠٠ ٪	١٣,٣٣ ٪	٣,٣٣ ٪	٠,٠٠ ٪	٣,٣٣ ٪	١٠٠ ٪	٦٣,٥١ ٪	٣٠,٢٤ ٪	٥,٠٤ ٪	١,٢١ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٦٣,٧٠ ٪	٣٠,٢٥ ٪	٤,٨٠ ٪	١,٠٧ ٪	٠,١٨ ٪	١٠٠ ٪
إحتياجات المؤسسات النسائية	العدد	٢٢	١٣	١	·	·	٣٦	١٩	٨	١	·	·	٢٨	٣١٦	١٤٢	٢٦	١٣	٢	٤٩٩	٣٥٧	١٦٣	٢٨	١٣	٢	٥٦٣
الحكومية والأهلية من القوى العاملة	النسبة	٦١,١١ ٪	٣٦,١١ ٪	٢,٧٨ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٦٧,٨٦ ٪	٢٨,٥٧ ٪	٣,٥٧ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٦٣,٣٣ ٪	٢٨,٤٦ ٪	٥,٢١ ٪	٢,٦١ ٪	٠,٤٠ ٪	١٠٠ ٪	٦٣,٤١ ٪	٢٨,٩٥ ٪	٤,٩٧ ٪	٢,٣١ ٪	٠,٣٦ ٪	١٠٠ ٪
الإحتياجات الفعلية للفتاة بما يعود	العدد	٢٤	٩	٣	·	·	٣٦	٢٠	٩	١	·	·	٣٠	٣٧١	١١٩	١١	٤	·	٥٠٥	٤١٥	١٣٧	١٥	٤	·	٥٧١
عليها وأسرتها ومجتمعها بالفائدة	النسبة	٦٦,٦٧ ٪	٢٥,٠٠ ٪	٨,٣٣ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٦٦,٦٧ ٪	٣٠,٠٠ ٪	٣,٣٣ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٧٣,٤٧ ٪	٢٣,٥٦ ٪	٢,١٨ ٪	٠,٧٩ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٧٢,٦٨ ٪	٢٣,٩٩ ٪	٢,٦٣ ٪	٠,٧٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪

ويعتقد الباحث أنه من الضروري التعرف على الأهمية النسبية لكل من الأطر السابقة من وجهة نظر القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية وذلك عن طريق تحديد الإطار ثم التعرف على آرائهم تجاه هذا الإطار .

أ) ضرورة مراعاة مبادئ الشريعة الإسلامية السمحاء :

هناك اجماع في الرأى بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة بضرورة مراعاة مبادئ الشريعة الإسلامية السمحاء عند اعداد وتنمية الفتاة السعودية من خلال التعليم والتدريب المهني . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) (١٠٠٪) لجميع المبحوثين .

ب) مراعاة الطبيعة الفسيولوجية للمرأة، وقدرتها على العمل في وظائف معينة :

هناك اتفاق في الرأى بين غالبية القائمين على تعليم وتدريب الفتاة على أهمية مراعاة الطبيعة الفسيولوجية للمرأة ، فقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة بالنسبة للمعلمات حيث بلغت (٩٧,٤٣٪)، و(٩٤,٤٤٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات و(٩٦,٦٧٪) للموجهات . ولكن يلاحظ أن نسبة عدم الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) ضئيلة جداً وتكاد تكون منعدمة ، وذلك بسبب الإجابات المحايدة .

جـ) مراعاة الاحتياجات الفعلية للفتاة السعودية بما يعود عليها وعلى أسرتها ومجتمعها بالفائدة :

هناك إجماع في الرأى على ضرورة مراعاة الاحتياجات الفعلية الخاصة بظروف الفتاة السعودية بما يعود عليها وأسرتها ومجتمعها بالفائدة فقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة حيث بلغت (٩٧,٠٣٪) للمعلمات و(٩٦,٦٧٪) للموجهات و(٩١,٦٧٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، ومن ناحية أخرى ينبغي لفت الانتباه إلى ان نسبة عدم الموافقة العامة (غيرموافق وغير موافق بدرجة كبيرة) قد تكون منعدمة ، وذلك بسبب تزايد الإجابات المحايدة .

د) مراعاة القيم والعادات السائدة في المجتمع السعودي :

هناك اتفاق بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة مراعاة القيم والعادات السائدة في المجتمع السعودي فقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة حيث بلغت (١٠٠٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات وكذلك الموجهات ، و (١٣ . ٩٥٪) للمعلمات . وتكاد تنعدم نسبة عدم الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) ، بسبب الإجابات المحايدة .

هـ) مراعاة تطورات التقنية الحديثة على المستوى المحلي والعالمي :

هناك اتفاق تام بين القاذمين على تعليم الفتاة على ضرورة أن تؤخذ في الاعتبار تطورات التقنية الحديثة على المستويين المحلي والعالمي ، وذلك حتى يتم الاستخدام الأمثل للقوى العاملة النسائية في المملكة . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) عالية حيث بلغت (٢٢ . ٩٧٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، و(٣٣ . ٩٣٪) للموجهات، و(٧٥ . ٩٣٪) للمعلمات.

و) مراعاة احتياجات المؤسسات النسائية الحكومية والأهلية من القوى العاملة النسائية :

هناك اتفاق في الرأى بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة على أهمية ضرورة مراعاة احتياجات المؤسسات النسائية الحكومية والأهلية من القوى العاملة النسائية . ذلك أن نجاح خطة تنمية واعداد الفتاة السعودية من خلال التعليم والتدريب المهني لابد وأن يأخذ في الاعتبار ظروف العرض والطلب على القوى العاملة النسائية السعودية ، حتى تتمكن الخريجات من التعليم والتدريب المهني من الحصول علي فرص عمل فعلية . وهذا يساعد على نجاح خطة إعداد وتنمية الفتاة السعودية . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) عالية حيث بلغت (٢٢ . ٩٧٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، (٤٣ . ٩٦٪) للموجهات ، (٧٩ . ٩١٪) للمعلمات . ومن ناحية أخرى يلاحظ أن نسبة عدم الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) تكاد تكون منعدمة وذلك لوجود نسبة من المحايدين الذين لم يتوصلوا إلى رأى بعد .

ز) مراعاة خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة :

هناك اتفاق في الرأى بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية على ضرورة أن يكون هناك تنسيق بين خطة إعداد وتنمية الفتاة السعودية من خلال التعليم والتدريب المهني وسياسات خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة . وذلك حتى تتمكن خطة تنمية وإعداد الفتاة من تلبية احتياجات الخطة الاقتصادية والاجتماعية للدولة من القوى العاملة النسائية . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) عالية حيث بلغت (٩١.٦٧٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، و(١٠٠٪) للموجهات ، و(٩٢.٢١٪) للمعلمات ، من ناحية أخرى يلاحظ أن نسبة عدم الموافقين تكاد تكون منعدمة ، ذلك بسبب الإجابات المحايدة .

وقد قام الباحث بترتيب هذه الأطر ترتيباً تنازلياً وفقاً لأهميتها من وجهة نظر القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية ، وذلك على أساس نسبة الموافقة العامة الإجمالية (موافقة المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، والموجهات والمعلمات) على الأطر مجتمعة - ويتضح من الجدول رقم (٢/٨/٣/٥) أن مبادئ الشريعة الإسلامية السمحاء ومراعاة الطبيعة الفسيولوجية للمرأة وقدرتها على العمل في وظائف معينة قد جاءتا في مقدمة هذه الأطر .

جدول رقم (٢/٨/٣/٥)

الترتيب التنازلي للأطر التي ينبغي مراعاتها عند اعداد وتنمية الفتاة السعودية

(آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية)

الجهات	النسبة المئوية	الترتيب
- مبادى الشريعة الإسلامية السمحاء .	٩٩.٥٣٪	الأول
- مراعاة الطبيعة الفسيولوجية للمرأة وقدرتها على العمل في وظائف معينة .	٩٧.٢٠٪	الثاني
- الاحتياجات الفعلية للفتاة بما يعود عليها وأسرتها ومجتمعها بالفائدة .	٩٦.٦٧٪	الثالث
- مراعاة القيم والعادات السائدة في المجتمع .	٩٥.٦٨٪	الرابع
- تطورات التقنية الحديثة على المستوى المحلي والعالمي .	٩٣.٩٥٪	الخامس
- خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة .	٩٢.٥٩٪	السادس
- احتياجات المؤسسات النسائية الحكومية والأهلية من القوى العاملة النسائية .	٩٢.٣٦٪	السابع

مدى إختلاف آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة في المناطق المختلفة :

لاحظ الباحث الاتفاق التام بين آراء الموجهات في المناطق المختلفة على الأهمية الكبيرة لكافة الأطر التي ينبغي مراعاتها عند اعداد وتنمية الفتاة السعودية من خلال التعليم والتدريب المهني ، ويوضح الجدول رقم (٥/٣/٨/٣) ترتيب الأطر في المناطق المختلفة .(١)

جدول رقم (٥/٣/٨/٣)

أهم أطر اعداد وتنمية الفتاة السعودية

(مقارنة آراء الموجهات في المناطق الجغرافية المختلفة)

نسبة الموافقة العامة بالمناطق / الأطر	الرياض		جدة		الدمام		ابها		تبوك	
	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب
مبادئ الشريعة الاسلامية السمحاء .	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
مراعاة القيم والعادات السائدة في المجتمع .	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة .	٩١,٦٨٪	الثاني	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	٦٦,٦٦٪	الثالث
مراعاة الطبيعة الفسيولوجية للمرأة وقدرتها على العمل في وظائف معينة .	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
تطورات التقنية الحديثة على المستوى المحلي والعالمي .	٩١,٦٧٪	الثاني	٩١,٦٧٪	الثاني	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
احتياجات المؤسسات النسائية الحكومية والأهلية من القوى العاملة .	٩١,٦٧٪	الثاني	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
الاحتياجات الفعلية للفتاة بما يعود عليها وعلى أسرتها ومجتمعها بالفائدة .	٩١,٦٧٪	الثاني	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول

يتضح من الجدول السابق أن هناك تساويا في الأفضلية لمعظم الأطر في المناطق المختلفة حيث حصلت معظم الأطر على نسبة موافقة عامة بلغت (١٠٠٪) في معظم المناطق .

---

(١) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم ٨/٤ ، صفحة ٤٨٧ .

ويلاحظ أن مبادئ الشريعة الإسلامية السمحاء ، القيم والعادات السائدة في المجتمع، والاحتياجات الفعلية للفتاة، ومراعاة الطبيعة الفسيولوجية للمرأة ، قد تساوت في الأهمية واحتلت الترتيب الأول في كافة المناطق ، ولكن حدث اختلاف في الرأى بعد ذلك في منطقة الرياض حيث جاءت احتياجات المؤسسات النسائية ، وخطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة ، والاحتياجات الفعلية للفتاة، وتطورات التقنية الحديثة جاءت جميعها في الترتيب الثاني بنسبة (٩١,٦٧٪) .

أما بالنسبة لآراء المعلمات في المناطق المختلفة ، فهناك اتفاق بينهن على أهمية كافة الأطر في كافة المناطق ، حيث كانت نسب الموافقة العامة عالية للموجهات في كافة المناطق ويوضح الجدول رقم (٤/٨/٣/٥) أهم الاختلافات في الرأى بين المعلمات في هذه المناطق .(١)

جدول رقم (٤/٨/٣/٥)
أهم أطر اعداد وتنمية الفتاة السعودية
(مقارنة آراء المعلمات في المناطق الجغرافية المختلفة)

نسبة الموافقة العامة بالمناطق / الأطر	الرياض		جدة		الدمام		أبها		تبوك	
	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب
مبادئ الشريعة الاسلامية السمحاء .	٩٨,٨٪	الأول	١٠٠٪	الأول	٩٩,٢٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
مراعاة القيم والعادات السائدة في المجتمع .	٩٢,٣٪	الرابع	٧٩,٣٪	السادس	٩٢,٣٪	السادس	٩٨,٥٪	الثاني	١٠٠٪	الأول
خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة .	٩١,٣٠٪	الخامس	٨٨,٩٪	الخامس	٩٤٪	الخامس	٩٥,١٪	الرابع	١٠٠٪	الأول
مراعاة الطبيعة الفسيولوجية للمرأة وقدرتها على العمل في وظائف معينة .	٩٥,٣٪	الثالث	٩٨,١٪	الثاني	٩٧,١٪	الثاني	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
تطورات التقنية الحديثة على المستوى المحلي والعالمي .	٨٨,٥٪	السادس	٩٧,٢٪	الثالث	٩٦,١٪	الثالث	٩٢,٢٪	السادس	٩٧,١٪	الثاني
احتياجات المؤسسات النسائية الحكومية والأهلية من القوى العاملة .	٨٤,٢٪	السابع	٩٤,٤٪	الرابع	٩٥,٥٪	الرابع	٩٣,٦٪	الخامس	١٠٠٪	الأول
الاحتياجات الفعلية للفتاة بما يعود عليها وعلى أسرتها ومجتمعها بالفائدة .	٩٦,٠٪	الثاني	٩٨,٧٪	الثاني	٩٦,١٪	الثالث	٩٦,٩٪	الثالث	٩٧,١٪	الثاني

(١) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم ٢٣/٤ ، صفحة ٥٠٣ .

يتضح من الجدول السابق أن مبادئ الشريعة الإسلامية السمحاء قد جاءت في الترتيب الأول في كافة المناطق كأهم إطار ينبغي مراعاته عند إعداد وتنمية الفتاة مهنياً ، ولكن يلاحظ أن هناك اختلافات نسبية بين أهمية هذه الأطر في كل منطقة مثال ذلك ، في مدينة الرياض : جاءت الاحتياجات الفعلية للفتاة بما يعود عليها وأسرتها ومجتمعها بالفائدة في الترتيب الثاني ثم يليها في الترتيب الثالث مراعاة الطبيعة الفسيولوجية للمرأة ، في حين جاء ت في الترتيب الأخير تطورات التقنية الحديثة على المستوى المحلي والعالمي .

وفي مدينة جدة : جاء ت الاحتياجات الفعلية للفتاة بما يعود عليها وأسرتها ومجتمعها بالفائدة في الترتيب الثاني ، كذلك ومراعاة الطبيعة الفسيولوجية للمرأة وقدرتها على العمل في وظائف مهنية معينة في نفس الترتيب ، في حين تراجعت القيم والعادات السائدة في المجتمع إلى الترتيب السادس .

وفي مدينة الدمام : جاءت مراعاة الطبيعة الفسيولوجية للمرأة وقدرتها على العمل في وظائف معينة في الترتيب الثاني وفي نفس الترتيب جاء ت الاحتياجات الفعلية للفتاة السعودية بما يعود عليها وأسرتها ومجتمعها بالفائدة وأما تطورات التقنية الحديثة على المستوى المحلي والعالمي جاءت في الترتيب الثالث ، من ناحية أخرى تراجعت القيم والعادات السائدة في المجتمع إلى الترتيب السادس.

وفي مدينة أبها : تساوت مراعاة الطبيعة الفسيولوجية للمرأة وقدرتها على العمل في وظائف معينة مع مبادئ الشريعة الاسلامية السمحاء حيث جاءتا في الترتيب الأول ، تليها في الترتيب الثاني القيم والعادات السائدة في المجتمع، وجاءت تطورات التقنية الحديثة على المستوى المحلي والعالي في الترتيب السادس والأخير .

وفي منطقة تبوك : تساوت تقريباً جميع الأطر في الأهمية الكبيرة من وجهة نظر المعلمات حيث حصلت جميعها على (١٠٠٪) تقريباً .

٦ - ٣ - ٩ : صعوبات تخطيط القوى العاملة النسائية السعودية :

يتعلق التساؤل التاسع بالتعرف على الصعوبات التي يعتقد الباحث أنها تواجه عملية تخطيط القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني في المجتمع السعودي . وعادة ترجع هذه الصعوبات إلى الظروف الاجتماعية والتقاليد السائدة في المجتمع . ويعتقد الباحث أن أهم هذه الصعوبات هى :

- قلة الوعى الاجتماعي بأهمية وضرورة التعليم والتدريب المهني النسائي بالنسبة للأسرة والمجتمع .
- الاعتقاد الخاطئ بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء وقدرة من أقرانهن من الطالبات بأنواع التعليم الأخرى .
- النظرة الاجتماعية المتدنية إلى معظم الوظائف المهنية .
- الاعتقاد السائد بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني من العوائل ذات المركز الاجتماعي والثقافي الأقل .
- الاعتقاد السائد بأن الفتاة أقل كفاءة في تأدية الأعمال المهنية من الرجل .

ويتضح من الجدول رقم (١/٩/٣/٥) أن غالبية القائمين على تعليم وتدريب الفتاة يؤكدون وجود صعوبات في المجتمع السعودي تواجه تخطيط القوى العاملة النسائية وإعدادها مهنياً من خلال التعليم والتدريب المهني . وقد كانت نسبة الموافقة الإجمالية على وجود هذه الصعوبات عالية تتراوح بين (٥٩ . ٧٣٪) بالنسبة لصعوبة الاعتقاد السائد بأن الفتاة أقل كفاءة في تأدية الأعمال المهنية من الرجل وبين (١٧ . ٨٦٪) بالنسبة لقلة الوعى الاجتماعي بأهمية وضرورة التعليم والتدريب المهني بالنسبة للأسرة والمجتمع .

جدول رقم (٥ / ٣ / ٩ / ١)

أهم صعوبات تخطيط القوى العاملة النسائية

(مقارنة آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة)

القائمين على تعليم وتدريب الفتاة / الصعوبات		المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات						الموجهات					
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي
قلة الوعي الإجتماعي بأهمية وضرورة التعليم والتدريب المهني بالنسبة للأسرة والمجتمع	العدد	١٤	١٣	٥	٤	٠	٣٦	١٦	١١	٢	١	٠	٣٠
	النسبة	٪ ٣٨,٨٩	٪ ٣٦,١١	٪ ١٣,٨٩	٪ ١١,١١	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٥٣,٣٣	٪ ٣٦,٦٧	٪ ٦,٦٧	٪ ٣,٣٣	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠
الإعتقاد الخاطئ بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء وقدرة من أقرانهن بأنواع التعليم الأخرى	العدد	١٦	١٢	٨	٠	٠	٣٦	١٢	١٣	١	٤	١	٣١
	النسبة	٪ ٤٤,٤٤	٪ ٣٣,٣٣	٪ ٢٢,٢٢	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٣٨,٧١	٪ ٤١,٩٤	٪ ٣,٢٣	٪ ١٢,٩٠	٪ ٣,٢٣	٪ ١٠٠
النظرة الإجتماعية المتدنية إلى معظم المهن والوظائف المهنية	العدد	١٥	١٤	٦	١	٠	٣٦	١٠	١٣	٥	٢	١	٣١
	النسبة	٪ ٤١,٦٧	٪ ٣٨,٨٩	٪ ١٦,٦٧	٪ ٢,٧٨	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٣٢,٢٦	٪ ٤١,٩٤	٪ ١٦,١٣	٪ ٦,٤٥	٪ ٣,٢٣	٪ ١٠٠
الإعتقاد السائد بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني من العوائل ذات المركز الإجتماعي والثقافي الأقل	العدد	٨	١٧	٤	٦	٠	٣٥	٧	١٣	٥	٤	١	٣٠
	النسبة	٪ ٢٢,٨٦	٪ ٤٨,٥٧	٪ ١١,٤٣	٪ ١٧,١٤	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٢٣,٣٣	٪ ٤٣,٣٣	٪ ١٦,٦٧	٪ ١٣,٣٣	٪ ٣,٣٣	٪ ١٠٠
الإعتقاد السائد بأن الفتاة أقل كفاءة في تأدية الأعمال المهنية من الرجل	العدد	٢٣	٩	١	٢	٠	٣٥	٧	١٥	٣	٣	١	٢٩
	النسبة	٪ ٦٥,٧١	٪ ٢٥,٧١	٪ ٢,٨٦	٪ ٥,٧١	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٢٤,١٤	٪ ٥١,٧٢	٪ ١٠,٣٤	٪ ١٠,٣٤	٪ ٣,٤٥	٪ ١٠٠

القائمين على تعليم وتدريب الفتاة / الصعوبات		المعلمات						الإجمالي					
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي
قلة الوعي الإجتماعي بأهمية وضرورة التعليم والتدريب المهني بالنسبة للأسرة والمجتمع	العدد	٢٩٥	١٨٧	٤٣	٢٧	٤	٥٥٦	٣٢٥	٢١١	٥٠	٣٢	٤	٦٢٢
	النسبة	٪ ٥٣,٠٦	٪ ٣٣,٦٣	٪ ٧,٧٣	٪ ٤,٨٦	٪ ٠,٧٢	٪ ١٠٠	٪ ٥٢,٢٥	٪ ٣٣,٩٢	٪ ٨,٠٤	٪ ٥,١٤	٪ ٠,٦٤	٪ ١٠٠
الإعتقاد الخاطئ بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء وقدرة من أقرانهن بأنواع التعليم الأخرى	العدد	٢٢٢	١٦٣	٥٨	٥٥	١٩	٥١٧	٢٥٠	١٨٨	٦٧	٥٩	٢٠	٥٨٤
	النسبة	٪ ٤٢,٩٤	٪ ٣١,٥٣	٪ ١١,٢٢	٪ ١٠,٦٤	٪ ٣,٦٨	٪ ١٠٠	٪ ٤٢,٨١	٪ ٣٢,١٩	٪ ١١,٤٧	٪ ١٠,١٠	٪ ٣,٤٢	٪ ١٠٠
النظرة الإجتماعية المتدنية إلى معظم المهن والوظائف المهنية	العدد	٢٤٠	١٦٦	٥١	٤٧	٤	٥٠٨	٢٦٥	١٩٣	٦٢	٥٠	٥	٥٧٥
	النسبة	٪ ٤٧,٢٤	٪ ٣٢,٦٨	٪ ١٠,٠٤	٪ ٩,٢٥	٪ ٠,٧٩	٪ ١٠٠	٪ ٤٦,٠٩	٪ ٣٣,٥٧	٪ ١٠,٧٨	٪ ٨,٧٠	٪ ٠,٨٧	٪ ١٠٠
الإعتقاد السائد بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني من العوائل ذات المركز الإجتماعي والثقافي الأقل	العدد	٢٠٧	١٧٩	٦١	٥٧	١٢	٥١٦	٢٢٢	٢٠٩	٧٠	٦٧	١٣	٥٨١
	النسبة	٪ ٤٠,١٢	٪ ٣٤,٦٩	٪ ١١,٨٢	٪ ١١,٠٥	٪ ٢,٣٣	٪ ١٠٠	٪ ٣٨,٢١	٪ ٣٥,٩٧	٪ ١٢,٠٥	٪ ١١,٥٣	٪ ٢,٢٤	٪ ١٠٠
الإعتقاد السائد بأن الفتاة أقل كفاءة في تأدية الأعمال المهنية من الرجل	العدد	١٩٢	١٧٢	٤٦	٦٤	٣٠	٥٠٤	٢٢٢	١٩٦	٥٠	٦٩	٣١	٥٦٨
	النسبة	٪ ٣٨,١٠	٪ ٣٤,١٣	٪ ٩,١٣	٪ ١٢,٧٠	٪ ٥,٩٥	٪ ١٠٠	٪ ٣٩,٠٨	٪ ٣٤,٥١	٪ ٨,٨٠	٪ ١٢,١٥	٪ ٥,٤٦	٪ ١٠٠

وتختلف أهمية كل من هذه الصعوبات من وجهة نظر القائمين على تعليم وتدريب الفتاة وسوف يتناول الباحث بالتحليل كلا من هذه الصعوبات على حدة.

أ) قلة الوعى الاجتماعي بأهمية وضرورة التعليم والتدريب المهني النسائي بالنسبة للأسرة والمجتمع :

من دراسة البيانات الواردة بالجدول السابق يتضح أن هناك إتفاقا بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة بأن قلة الوعى الاجتماعي بأهمية وضرورة التعليم والتدريب المهني بالنسبة للأسرة والمجتمع تمثل أهم الصعوبات أمام تخطيط القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني. وذلك يرجع إلى التقاليد والعادات السائدة في المجتمع تجاه تشغيل النساء في مجالات معينة ، وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) (٩٠٪) بالنسبة للموجهات ، و(٨٦,٩٦٪) للمعلمات ، و(٧٥,٠٠٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات . مع ملاحظة أن نسبة عدم الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) منخفضة وتترواح ما بين (٣,٣٣٪) إلى (١١,١١٪) فقط .

ب)الاعتقاد الخاطئ بان الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني اقل ذكاءوقدرة من اقرانهن بانواع التعليم الأخرى :

يوضح الجدول السابق أن هناك إتفاقا بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة أن الاعتقاد الخاطئ بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء وقدرة من أقرانهن بأنواع التعليم الأخرى يمثل إحدى الصعوبات الهامة التي تواجه تخطيط القوى العاملة النسائية . فقد بلغت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) (٨٠,٦٥٪) للموجهات ، و(٧٧,٧٧٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، و(٧٤,٤٥٪) للمعلمات . ويلاحظ أن هذه الصعوبات قد حظت بنسبة أقل عن سابقتها ، وذلك يضعها في مرتبة أدنى من الأهمية .

جـ) النظرة الاجتماعية المتدنية إلى معظم المهن والوظائف المهنية :

يتضح من الجدول السابق أن هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة بأن النظرة الاجتماعية المتدنية إلى معظم المهن والوظائف المهنية تمثل أحدى الصعوبات الهامة التي تواجه تخطيط القوى العاملة النسائية ، ويعتقد الباحث أن لها تأثيرا كبيرا في عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة حيث بلغت (٥٦ . ٨٠٪) بالنسبة للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات وانخفضت إلى (٩٢ . ٧٩٪) للمعلمات وانخفضت كذلك إلى (٢٠ . ٧٤٪) للموجهات . ولكن من ناحية أخرى يلاحظ أن نسبة غير الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) منخفضة جداً حيث بلغت (٧٨ . ٢٪) للمسئولين، (٦٨ . ٩٪) للموجهات ، (٠٤ . ١٠٪) للمعلمات . ويرجع ذلك إلى ارتفاع نسبة الإجابات المحايدة التي تراوحت ما بين (٠٤ . ١٠٪) إلي (٦٧ . ١٦٪) .

د) الاعتقاد السائد بان الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني من العوائل ذات المركز الاجتماعي والثقافي الأقل :

يتضح من الجدول السابق أن هناك نسبة موافقة عامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة على أهمية تلك الصعوبة حيث بلغت (٨١ . ٧٤٪) للمعلمات، و (٤٣ . ٧١٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات، و (٦٦ . ٦٦٪) للموجهات ، ولكن يلاحظ من ناحية أخرى انخفاض نسبة غير الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) حيث بلغت (١٤ . ١٧٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، (٦٦ . ١٦٪) للموجهات ، (٣٨ . ١٣٪) للمعلمات . ويرجع ذلك إلى ارتفاع نسبة الإجابات المحايدة التي تراوحت بين (٤٣ . ١١٪) إلى (٦٧ . ١٦٪) . وتدل هذه النتائج على تغير في الآراء والمعتقدات السائدة في المجتمع .

هـ) الاعتقاد السائد بأن الفتاة أقل كفاءة في تأدية الأعمال المهنية من الرجل :

يتضح من دراسة البيانات الواردة بالجدول السابق أن هناك نسبة موافقة عامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) عالية على أهمية هذه الصعوبة ، حيث بلغت نسبة الموافقة العامة (٩٢ . ٩١٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات و (٨٦ . ٧٥٪) للموجهات ، و (٢٣ . ٧٢٪) للمعلمات .

ولكن يلاحظ من ناحية أخرى أن هناك انخفاضا في نسبة عدم الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات حيث بلغت النسبة (٧١ . ٥٪) فقط في حين ارتفعت هذه النسبة إلى (٧٩ . ١٣٪) للموجهات ، و (٦٥ . ١٨٪) للمعلمات . ويرجع السبب وراء ذلك إلى اعتقاد المعلمات والموجهات بأن الفتاة ليست أقل كفاءة في تأدية الأعمال المهنية من الرجل .

وقد قام الباحث بترتيب هذه الصعوبات ترتيباً تنازلياً وفقاً لأهميتها من وجهة نظر القائمين على تعليم وتدريب الفتاة ، وذلك على أساس نسبة الموافقة العامة الإجمالية (موافقة المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، وموافقة الموجهات بالإضافة إلى موافقة المعلمات) على الصعوبات مجتمعة – كما يتضح من الجدول التالي :

جدول رقم (٥/٣/٩/٢)

الترتيب التنازلي للصعوبات التي تواجه تخطيط القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني (آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة)

الأسباب	النسبة المئوية	الترتيب
– قلة الوعي الاجتماعي بأهمية وضرورة التعليم والتدريب المهني النسائي بالنسبة للأسرة والمجتمع .	١٧ . ٨٦٪	الأول
– النظرة الاجتماعية المتدنية إلى معظم المهن والوظائف المهنية .	٦٦ . ٧٩٪	الثاني
– الاعتقاد الخاطئ بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء وقدرة من أقرانهن بأنواع التعليم الأخرى .	٧٥٪	الثالث
– الاعتقاد السائد بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني من العوائل ذات المركز الاجتماعي والثقافي الأقل .	١٨ . ٧٤٪	الرابع
– الاعتقاد السائد بأن الفتاة أقل كفاءة في تأدية الأعمال المهنية من الرجل .	٥٩ . ٧٣٪	الخامس

وتؤكد البيانات الواردة بالجدول السابق وجهة نظر الباحث في إن المعتقدات الاجتماعية السائدة في البيئة السعودية تشكل صعوبات هامة أمام التعليم والتدريب المهني للفتاة السعودية ، ويتضح ذلك من الجدول السابق حيث أن قلة الوعى الاجتماعي بأهمية وضرورة التعليم والتدريب المهني بالنسبة للأسرة والمجتمع قد احتلت الترتيب الأول ثم تلتها الصعوبة المتمثلة في النظرة الاجتماعية إلى معظم المهن والوظائف المهنية . ولكن من ناحية أخرى نلاحظ أن الصعوبة الخاصة بالاعتقاد السائد بأن الفتاة أقل كفاءة في تأدية الأعمال المهنية من الرجل قد جاءت في الترتيب الأخير ، حيث حصلت على نسبة موافقة (٥٩ . ٧٣٪) للقائمين على تعليم وتدريب الفتاة .

مدى اختلاف آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة في المناطق المختلفة :

يتضح من الجدول رقم (٥/٣/٩/٣) أنه لا توجد اختلافات كبيرة بين آراء الموجهات حول أهم الصعوبات التي تواجه تخطيط القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني [1].

جدول رقم (٥/٣/٩/٣)

أهم الصعوبات التي يواجهها تخطيط القوى العاملة النسائية

(مقارنة آراء الموجهات في المناطق الجغرافية المختلفة)

الصعوبات / نسبة الموافقة العامة بالمناطق	الرياض		جدة		الدمام		أبها		تبوك	
	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب
قلة الوعى الاجتماعي بأهمية وضرورة التعليم والتدريب المهني بالنسبة للأسرة والمجتمع.	٥٦.٣٧٪	الرابع	١٠٠٪	الأول	٨٣.٣٣٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
الاعتقاد الخاطئ بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء من أقرانهن بأنواع التعليم الأخرى .	٥٦.٣٧٪	الرابع	١٠٠٪	الأول	٨٣.٣٣٪	الأول	١٠٠٪	الأول	صفر	الثالث
النظرة الاجتماعية المتدنية إلى معظم الوظائف المهنية .	٨٣.٣٣٪	الأول	١٠٠٪	الأول	٦٦.٧٠٪	الثاني	٥٠٪	الثاني	صفر	الثالث
الاعتقاد السائد بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني من العوائل ذات المركز الاجتماعي والثقافي الأقل .	٧٥٪	الثالث	١٠٠٪	الأول	٣٣.٤٠٪	الثالث	١٠٠٪	الأول	صفر	الثالث
الاعتقاد السائد بأن الفتاة أقل في تأدية الأعمال المهنية من الرجل .	٨١.٨٦٪	الثاني	٨٥.٧١٪	الثاني	٦٦.٦٧٪	الثاني	١٠٠٪	الأول	٣٣.٣٣٪	الثاني

(١) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم ٩/٤ ، صفحة ٤٨٨ .

ويلاحظ من الجدول السابق أن قلة الوعى الاجتماعي بأهمية وضرورة التعليم والتدريب المهني بالنسبة للأسرة والمجتمع قد جاءت في الترتيب الأول من حيث الأهمية في جميع المدن ما عدا مدينة الرياض حيث جاء ترتيبها الرابع . وكذلك الاعتقاد الخاطئ بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء من اقرانهن بأنواع التعليم الأخرى ، والاعتقاد السائد بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني من العوائل ذات المركز الاجتماعي والثقافي الأقل قد جاءا في نفس الأهمية في المدن المختلفة ما عدا مدينة الرياض وتبوك والدمام . وهناك اختلافات نسبية أيضاً في أهمية هذه الصعوبات في كل منطقة على حدة مثال ذلك في مدينة الرياض جاءت النظرة الاجتماعية المتدنية إلى معظم الوظائف المهنية في الترتيب الأول ، يليها الاعتقاد السائد بأن الفتاة أقل كفاءة في تأدية الأعمال المهنية من الرجل في الترتيب الثاني .

أما في مدينة جدة فقد تساوت جميعها في الأهمية حيث بلغت نسبة الموافقة العامة (١٠٠٪) ماعدا الصعوبة الخاصة بالاعتقاد السائد بأن الفتاة أقل كفاءة في تأدية الأعمال المهنية من الرجل فقد جاء ت في الترتيب الثاني بنسبة (٨٥.٧١٪) .

أما بالنسبة لآراء المعلمات حول أهم الصعوبات التي يواجهها تخطيط القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني ، يتضح من الجدول رقم (٤/٩/٣/٥) أن هناك اختلافات في الرأى بين المعلمات في المناطق المختلفة .[1]

(١) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم ٢٤/٤ ، صفحة ٥٠٤ .

جدول رقم (٤/٩/٣/٥)
أهم الصعوبات التي يواجهها تخطيط القوى العاملة النسائية
(مقارنة آراء المعلمات في المناطق الجغرافية المختلفة)

الصعوبات / نسبة الموافقة العامة بالمناطق	الرياض		جدة		الدمام		أبها		تبوك	
	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب
قلة الوعي الاجتماعي بأهمية وضرورة التعليم والتدريب المهني بالنسبة للأسرة والمجتمع.	٨٣.٥٪	الأول	٨٩.١٤٪	الأول	٨٣.٥٪	الأول	٩١.٨٪	الأول	٨٨.٦٪	الأول
الاعتقاد الخاطئ بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء من أقرانهن بأنواع التعليم الأخرى .	٧١.٩٪	الرابع	٧٤.٨٪	الثالث	٧١.٧٪	الثالث	٨٠٪	الرابع	٨٢٪	الثالث
النظرة الاجتماعية المتدنية إلى معظم الوظائف المهنية .	٧٨.٩٪	الثاني	٨١.٣٪	الثاني	٧٤٪	الثاني	٨٧.٩٪	الثاني	٨٤.٩٪	الثاني
الاعتقاد السائد بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني من العوائل ذات المركز الاجتماعي والثقافي الأقل .	٧٨.٩٪	الثاني	٨١.٣٪	الثاني	٦٦.١٪	الرابع	٧٩.٣٪	الخامس	٨٠٪	الرابع
الاعتقاد السائد بأن الفتاة أقل في تأدية الأعمال المهنية من الرجل .	٧١.٩٪	الرابع	٧١.٧٪	الرابع	٦٦.٤٪	الرابع	٨١.٣٪	الثالث	٧٧.١٪	الخامس

يتضح من الجدول السابق أن هناك اتفاقا بين المعلمات في المناطق المختلفة على أهمية كافة الصعوبات حيث كانت نسبة الموافقة العامة في المناطق المختلفة عالية حيث تراوحت بين (٦٦.١٪) ، و(٩١.٨٪) . ولكن هناك اختلافات نسبية في أهمية هذه العوامل في المناطق المختلفة ويلاحظ أن الصعوبة الخاصة بقلة الوعي الاجتماعي بأهمية وضرورة التعليم والتدريب المهني بالنسبة للأسرة والمجتمع تعتبر أكثر الصعوبات أهمية حيث احتلت الترتيب الأول في كافة المناطق . يليها في الأهمية الصعوبة الخاصة بالنظرة الاجتماعية المتدنية إلى معظم المهن والوظائف المهنية حيث احتلت الترتيب الثاني في كافة المناطق .

ولو دققنا النظر في الاختلافات النسبية بين المناطق المختلفة ، نجد أن الاعتقاد السائد بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني من العوائل ذات المركز الاجتماعي والثقافي الأقل قد جاءت في الترتيب الثاني بمدينة الرياض ، بينما جاء الاعتقاد السائد بأن الفتاة أقل كفاء ة في تأدية الأعمال المهنية من الرجل في الترتيب الرابع .

أما بالنسبة لمدينة جدة : فقد جاء الاعتقاد السائد بأن الفتاة أقل كفاءة من الرجل في تأدية الأعمال المهنية في الترتيب الرابع حيث يعتبر أقل الصعوبات أهمية ، وتعتبر هذه الصعوبة أقل الصعوبات أهمية في مدينة الدمام، ومدينة تبوك .

٥ - ٣ - ١٠ : الأسباب التي تبرر الحاجة الملحة لإعداد خطة للقوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني :

يتعلق التساؤل العاشر بالتعرف على الأسباب التي تبرر الحاجة الملحة لإعداد خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني .

بالرغم من الصعوبات التي تواجه إعداد خطة للقوى العاملة النسائية في المملكة العربية السعودية ، يؤكد الباحث أنه لا بديل عن اعداد هذه الخطة حتى يتحقق الاستخدام الأمثل للقوى العاملة النسائية كجزء من القوى العاملة الحالية في المجتمع . وهناك حاجة ضرورية لهذه الخطة حتى تعطي الفرصة للقوى العاملة النسائية للمساهمة في تنمية المجتمع . كما أن هناك أسبابا ملحة أخرى تبرر اعداد هذه الخطة ، وقد حصرها الباحث في الآتي :

- تغطية احتياجات المؤسسات النسائية من العمالة المهنية النسائية السعودية .
- عدم إمكانية الاستفادة الكاملة من الأجهزة والمعدات الفنية المتوفرة لدى المؤسسات النسائية لعدم تأهل من تقمن بتشغيلها من النساء .

- تحمل المؤسسات النسائية تكاليف عالية لعدم تأهل القوى العاملة النسائية السعودية لصيانة الأجهزة والمعدات .
- الحرج والإرباك في المؤسسات النسائية عند الاستعانة بالفنيين من الرجال لتشغيل الأجهزة والمعدات الفنية .
- تخفيف العبء عن التعليم العام والجامعي وإتاحة فرصة التعليم والتدريب المهني لغير الراغبات أو المقبولات بهذا النوع من التعليم .
- إتاحة فرص وظيفية للفتاة السعودية والحد من الاعتماد على الاجنبيات .
- اكساب الفتاة مهارات فنية لصيانة الأجهزة والمعدات المنزلية والتي تعود عليها وعلى أسرتها بالنفع .

ويتضح من الجدول رقم (١/١٠/٣/٥) أن معظم القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية يتفقون في الرأى على كافة الأسباب السابقة التي تبرر الحاجة لإعداد خطة للقوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني ، ولكن تراوحت نسبة الموافقة الإجمالية (موافق بدرجة كبيرة وموافق) للقائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية مجتمعين ما بين (٥٧ . ٨٤٪) للسبب الخاص بالحرج والإرباك في المؤسسات النسائية عند الاستعانة بالفنيين من الرجال لتشغيل الأجهزة والمعدات الفنية و (٦٣ . ٩٥٪) للسبب الخاص باكساب الفتاة مهارات لصيانة الأجهزة والمعدات المنزلية والتي تعود عليها وعلى أسرتها بالنفع.

جدول رقم (٥ / ٣ / ١٠ / ١)

الأسباب الملحة لإعداد خطة للقوى العاملة النسائية

(مقارنة آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة)

القائمين على تعليم وتدريب الفتاة / الأسباب		المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات						الموجهات						المعلمات						الإجمالي					
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي
تغطية إحتياجات المؤسسات النسائية	العدد	١٩	١٢	٥	.	.	٣٦	١٤	١٦	١	.	.	٣١	٢٨٤	٢١٣	٢٩	١٢	٥	٥٤٣	٣١٧	٢٤١	٣٥	١٢	٥	٦١٠
من العمالة المهنية النسائية	النسبة	٥٢,٧٨ ٪	٣٣,٣٣ ٪	١٣,٨٩ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٤٥,١٦ ٪	٥١,٦١ ٪	٣,٢٣ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٥٢,٣٠ ٪	٣٩,٢٣ ٪	٥,٣٤ ٪	٢,٢١ ٪	٠,٩٢ ٪	١٠٠ ٪	٥١,٩٧ ٪	٣٩,٥١ ٪	٥,٧٤ ٪	١,٩٧ ٪	٠,٨٢ ٪	١٠٠ ٪
عدم إمكانية الإستفادة الكاملة من الأجهزة والمعدات الفنية المتوفرة	العدد	١٩	٩	٥	٢	١	٣٦	١٥	١٣	٢	١	.	٣١	٢٧٩	١٩٩	٣٩	٢٤	٧	٥٤٨	٣١٣	٢٢١	٤٦	٢٧	٨	٦١٥
لدى المؤسسات النسائية لعدم تأهل من تقمن بتشغيلها من النساء	النسبة	٥٢,٧٨ ٪	٢٥,٠٠ ٪	١٣,٨٩ ٪	٥,٥٦ ٪	٢,٧٨ ٪	١٠٠ ٪	٤٨,٣٩ ٪	٤١,٩٤ ٪	٦,٤٥ ٪	٣,٢٣ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٥٠,٩١ ٪	٣٦,٣١ ٪	٧,١٢ ٪	٤,٣٨ ٪	١,٢٨ ٪	١٠٠ ٪	٥٠,٨٩ ٪	٣٥,٩٣ ٪	٧,٤٨ ٪	٤,٣٩ ٪	١,٣٠ ٪	١٠٠ ٪
تحمل المؤسسات النسائية تكاليف عالية لعدم تأهل	العدد	١٥	١٨	٣	.	.	٣٦	١٦	١٢	٢	.	.	٣٠	٢٣٧	٢٠١	٤٧	٢٢	٩	٥١٦	٢٦٨	٢٣١	٥٢	٢٢	٩	٥٨٢
القوى العاملة الفنية السعودية النسائية لصيانة الأجهزة	النسبة	٤١,٦٧ ٪	٥٠,٠٠ ٪	٨,٣٣ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٥٣,٣٣ ٪	٤٠,٠٠ ٪	٦,٦٧ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٤٥,٩٣ ٪	٣٨,٩٥ ٪	٩,١١ ٪	٤,٢٦ ٪	١,٧٤ ٪	١٠٠ ٪	٤٦,٠٥ ٪	٣٩,٦٩ ٪	٨,٩٣ ٪	٣,٧٨ ٪	١,٥٥ ٪	١٠٠ ٪
الحرج والإرباك عند الأستعانة	العدد	١٧	١٤	٥	.	.	٣٦	٢٠	٨	١	٢	.	٣١	٣٠٣	١٤٢	٥١	٢٨	٥	٥٢٩	٣٤٠	١٦٤	٥٧	٣٠	٥	٥٩٦
بالفنيين من الرجال	النسبة	٤٧,٢٢ ٪	٣٨,٨٩ ٪	١٣,٨٩ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٦٤,٥٢ ٪	٢٥,٨١ ٪	٣,٢٣ ٪	٦,٤٥ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٥٧,٢٨ ٪	٢٦,٨٤ ٪	٩,٦٤ ٪	٥,٢٩ ٪	٠,٩٥ ٪	١٠٠ ٪	٥٧,٠٥ ٪	٢٧,٥٢ ٪	٩,٥٦ ٪	٥,٠٣ ٪	٠,٨٤ ٪	١٠٠ ٪
إتاحة فرص وظيفية للفتاة السعودية	العدد	١٧	١٠	٧	.	.	٣٤	٢٢	٦	.	.	١	٢٩	٣٣٨	١٣٧	٢٣	٩	٢	٥٠٩	٣٧٧	١٥٣	٣٠	٩	٣	٥٧٢
والحد من الإعتماد على الأجنبيات	النسبة	٥٠,٠٠ ٪	٢٩,٤١ ٪	٢٠,٥٩ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٧٥,٨٦ ٪	٢٠,٦٩ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	٣,٤٥ ٪	١٠٠ ٪	٦٦,٤٠ ٪	٢٦,٩٢ ٪	٤,٥٢ ٪	١,٧٧ ٪	٠,٣٩ ٪	١٠٠ ٪	٦٥,٩١ ٪	٢٦,٧٥ ٪	٥,٢٤ ٪	١,٥٧ ٪	٠,٥٢ ٪	١٠٠ ٪
إكساب الفتاة مهارات لصيانة الأجهزة والمعدات المنزلية	العدد	٢٦	٩	١	.	.	٣٦	١٩	٩	٣	.	.	٣١	٣٧١	١٣٥	١٠	٩	٣	٥٢٨	٤١٦	١٥٣	١٤	٩	٣	٥٩٥
والتي تعود عليها وعلى أسرتها بالنفع	النسبة	٧٢,٢٢ ٪	٢٥,٠٠ ٪	٢,٧٨ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٦١,٢٩ ٪	٢٩,٠٣ ٪	٩,٦٨ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٧٠,٢٧ ٪	٢٥,٥٧ ٪	١,٨٩ ٪	١,٧٠ ٪	٠,٥٧ ٪	١٠٠ ٪	٦٩,٩٢ ٪	٢٥,٧١ ٪	٢,٣٥ ٪	١,٥١ ٪	٠,٥٠ ٪	١٠٠ ٪
تخفيف العبء على التعليم العام والجامعي	العدد	٢٩	٦	١	.	.	٣٦	٢١	٩	.	.	.	٣٠	٣٤٩	١٣٣	١٩	٦	٣	٥١٠	٣٩٩	١٤٨	٢٠	٦	٣	٥٧٦
وإتاحة فرصة التعليم والتدريب لغير المقبولات	النسبة	٨٠,٥٦ ٪	١٦,٦٧ ٪	٢,٧٨ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٧٠,٠٠ ٪	٣٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٦٨,٤٣ ٪	٢٦,٠٨ ٪	٣,٧٣ ٪	١,١٨ ٪	٠,٥٩ ٪	١٠٠ ٪	٦٩,٢٧ ٪	٢٥,٦٩ ٪	٣,٤٧ ٪	١,٠٤ ٪	٠,٥٢ ٪	١٠٠ ٪

ويسعى الباحث إلى التعرف على الأهمية النسبية لكل من هذه الأسباب السابقة من وجهة نظر القائمين على تعليم الفتاة السعودية ، وذلك عن طريق مناقشة كل سبب على حدة ثم التعرف على آرائهم تجاه كل سبب .

أ) تغطية احتياجات المؤسسات النسائية من العمالة المهنية النسائية :

يلاحظ من الجدول السابق أن هناك إتفاقا بين القائمين على تعليم الفتاة السعودية على ضرورة إعداد خطة القوى العاملة النسائية لتوفير العمالة النسائية اللازمة لتغطية احتياجات المؤسسات النسائية من العمالة المهنية النسائية . فقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) (١١ . ٩٦٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات، و(٣٣ . ٩٠٪) للموجهات ، و(١٢ . ٨٤٪) للمعلمات، مع ملاحظة أن نسبة عدم الموافقة العامة (غيرموافق بدرجة كبيرة وغير موافق) منخفضة جداً حيث بلغت (صفر٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ،-(٤٥ . ٦٪) للموجهات ، و(٢٤ . ٦٪) للمعلمات فقط ويرجع ذلك إلى الإجابات المحايدة .

ب) عدم إمكانية الاستفادة الكاملة من الأجهزة والمعدات الفنية المتوفرة لدى المؤسسات النسائية لعدم تأهل من تقمن بتشغيلها من النساء :

من دراسة البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح أن هناك تأييدا على أن عدم توافر القوى العاملة النسائية بالمؤسسات النسائية لا يمكن من الاستفادة الكاملة من الأجهزة والمعدات لدى هذه المؤسسات ويعتبر سبباً ملحاً لإعداد خطة للقوى العاملة النسائية . فقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة حيث بلغت (٣٣ . ٩٠٪) للموجهات، وانخفضت إلى (٢٢ . ٨٧٪) للمعلمات ثم إلى (٧٨ . ٧٧٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات، كما يلاحظ من ناحية أخرى انخفاض نسبة غير الموافقة العامة (غير موافق بدرجة كبيرة وغير موافق) على أهمية هذا السبب حيث بلغت(٢٣ . ٣٪) للموجهات ، و(٦٦ . ٥٪) للمعلمات، و(٣٤ . ٨٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات .

جـ) تحمل المؤسسات النسائية تكاليف عالية لعدم توافر القوى العاملة الفنية النسائية السعودية لصيانة الأجهزة والمعدات :

يتضح من دراسة البيانات الواردة في الجدول السابق أن هناك اتفاق على ضرورة توافر القوى العاملة النسائية من خلال اعداد خطة للقوى العاملة النسائية حتى لا تتحمل المؤسسات النسائية تكاليف عالية لعدم وجود الفتيات المتخصصات لصيانة تلك الأجهزة والمعدات بهذه المؤسسات .

وقد بلغت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) (٩٦,٧٧٪) للموجهات ، و(٩١,٥٣٪) للمعلمات ، و(٨٦,١١٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، ولكن يلاحظ انخفاض نسبة عدم الموافقة حيث بلغت (صفر٪) لكل من المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات والموجهات ، (٣,١٣٪) للمعلمات ، وذلك يرجع إلى ارتفاع نسبة الإجابات المحايدة .

د) الحرج والإرباك عند الاستعانة بالفنيين من الرجال :

هناك اجماع بين القائمين على تعليم الفتاة السعودية على أن الاستعانة بالرجال لإصلاح الأجهزة والمعدات وصيانتها بالمؤسسات النسائية يسبب حرجاً وإرباكاً كبيراً لوجود الرجال في أماكن وجود النساء حيث يتعارض ذلك مع مبادئ الدين الإسلامي الحنيف وعادات وتقاليد المجتمع بعدم مخالطة الرجال للنساء في أماكن العمل . وقد بلغت نسبة الموافقة العامة على هذا الرأى (موافق بدرجة كبيرة وموافق) (٩٦,١١٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، و(٩٠,٣٣٪) للموجهات ، و(٨٤,١٢٪) للمعلمات . كما يلاحظ انخفاض نسبة عدم الموافقة العامة (غير موافق بدرجة كبيرة وغير موافق) بالنسبة للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات حيث بلغت (صفر٪) ، بينما ارتفعت إلى (٦,٤٥٪) للموجهات ، و(٦,٣٤٪) للمعلمات .

هـ) اتاحة فرص وظيفية للفتاة السعودية والحد من الاعتماد على الأجنبيات :

من دراسة البيانات الواردة بالجدول السابق نلاحظ أنه من الضروري

إعداد خطة للقوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني وذلك لسبب ملح هو إتاحة فرص وظيفية للفتاة السعودية والحد من الاعتماد على الأجنبيات، خاصة بعد انتشار الوعى بين الفتيات وانتشار التعليم بينهن . وقد بلغت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) (٩٦,٥٥٪) للموجهات ، وانخفضت إلى (٩٣,٣٢٪) للمعلمات ثم إلى (٧٩,٤١٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات .

و) إكساب الفتاة السعودية مهارات لصيانة الأجهزة والمعدات المنزلية والتي تعود بالنفع عليها وعلى أسرتها:

يتضح من دراسة البيانات الواردة في الجدول السابق أن اعداد خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني سوف يساعد على اكساب الفتاة السعودية مهارات لصيانة الأجهزة والمعدات المنزلية الخاصة بها والتي سوف تعود عليها وعلى أسرتها بالنفع . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) عالية حيث بلغت (٩٧,٢٠٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، و(٩٥,٩٠٪) للمعلمات ، و(٩٠,٣٠٪) للموجهات . ولكن يلاحظ من ناحية أخرى انخفاض نسبة عدم الموافقة العامة (غير موافق بدرجة كبيرة وغير موافق) حيث بلغت (صفر ٪) بالنسبة لكل من المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات والموجهات ، و(٢,٠٣٪) للمعلمات .

ز) تخفيف العبء على التعليم العام والجامعي وإتاحة فرصة التعليم والتدريب المهني لغير المقبولات بالتعليم العام :

من تحليل البيانات الواردة بالجدول السابق، نلاحظ أن هناك إتفاقا لدى القائمين على تعليم الفتاة السعودية بأنه من الضروري اعداد خطة للقوى العاملة النسائية السعودية من خلال التعليم والتدريب المهني حيث يعتبر ذلك ضرورياً لتخفيف العبء على التعليم العام، وإتاحة فرصة التعليم والتدريب المهني لغير

المقبولات بهذا النوع من التعليم . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة حيث بلغت (٢٣ . ٩٧٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، (١٠٠٪) للموجهات ، (٥١ . ٩٤٪) للمعلمات ، كما يلاحظ انخفاض نسبة عدم الموافقة العامة (غير موافق بدرجة كبيرة وغير موافق) حيث بلغت (صفر٪) لكل من المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات والموجهات ، (٧٧ . ١٪) للمعلمات .

ويرى الباحث أنه من الضروري ترتيب هذه الأسباب الملحة ترتيباً تنازلياً وفقاً لأهميتها من وجهة نظر القائمين على تعليم الفتاة السعودية وذلك على أساس نسبة الموافقة الإجمالية (موافقة المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات والموجهات والمعلمات) على هذه الأسباب مجتمعة. ويوضح الجدول رقم (٥/٣/١٠/٢) ترتيب هذه الأسباب تنازلياً :

جدول رقم (٥/٣/١٠/٢)

الترتيب التنازلي للأسباب التي تبرر الحاجة الملحة لإعداد خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني

(آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة)

الأسباب	النسبة المئوية	الترتيب
- إكساب الفتاة مهارات لصيانة الأجهزة والمعدات المنزلية والتي تعود عليها وعلى أسرتها بالنفع .	٦٣ . ٩٥٪	الأول
- تخفيف العبء على التعليم العام والجامعي وإتاحة فرصة التعليم والتدريب المهني لغير المقبولات .	٩٦ . ٩٤٪	الثاني
- إتاحة فرص وظيفية للفتاة السعودية والحد من الاعتماد على الأجنبيات .	٦٦ . ٩٢٪	الثالث
- تغطية احتياجات المؤسسات النسائية من العمالة المهنية النسائية السعودية .	٤٨ . ٩١٪	الرابع
- عدم إمكانية الاستفادة الكاملة من الأجهزة والمعدات الفنية المتوفرة لدى المؤسسات النسائية لعدم توافر من تقوم بتشغيلها من النساء .	٨٢ . ٨٦٪	الخامس
- تحمل المؤسسات النسائية تكاليف عالية لعدم توافر القوى العاملة النسائية السعودية لصيانة الأجهزة والمعدات .	٧٤ . ٨٥٪	السادس
- الحرج والإرباك في المؤسسات النسائية عند الاستعانة بالفنيين من الرجال لتشغيل الأجهزة والمعدات الفنية .	٥٧ . ٨٤٪	السابع

ويتضح من الجدول السابق أن السببين الأكثر إلحاحاً لاعداد خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني هما :

- اكساب الفتاة مهارات لصيانة الأجهزة والمعدات المنزلية والتي تعود عليها وعلى أسرتها بالنفع .
- تخفيف العبء على التعليم العام والجامعي وإتاحة فرصة التعليم والتدريب المهني لغير المقبولات بهذا النوع من التعليم .

من ناحية أخرى نجد أن السببين الأقل إلحاحاً هما :

- تحمل المؤسسات النسائية تكاليف عالية لعدم توافر القوى العاملة النسائية السعودية لصيانة الأجهزة والمعدات .
- الحرج والإرباح في المؤسسات النسائية عند الاستعانة بالفنيين من الرجال لتشغيل الأجهزة والمعدات الفنية .

مدى اختلاف آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة في المناطق المختلفة :

يرى الباحث أنه من الضرري التعرف على مدى الاختلاف في الرأي بين الموجهات في المناطق المختلفة حول أهمية الأسباب الملحة لاعداد خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني ، ويوضح الجدول رقم (٣/١٠/٣/٥) أوجه الاتفاق والاختلاف في وجهات نظرهن.[١]

(١) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم ١٠/٤ ، صفحة ٤٨٩.

جدول رقم (٣/٥/١٠/٣)

الأسباب الملحة لإعداد خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني

(مقارنة آراء الموجهات في المناطق الجغرافية المختلفة)

نسبة الموافقة العامة بالمناطق / الأسباب	الرياض		جدة		الدمام		أبها		تبوك	
	نسبة	الترتيب	نسبة	الترتيب	نسبة	الترتيب	نسبة	الترتيب	نسبة	الترتيب
تغطية احتياجات المؤسسات النسائية من العمالة المهنية النسائية .	٩١,٦٧٪	الثاني	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
عدم إمكانية الاستفادة الكاملة من الأجهزة والمعدات الفنية المتوفرة لدى المؤسسات النسائية لعدم تأهل من تقمن بتشغيلها من النساء .	٨٣,٣٣٪	الرابع	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	٦٦,٦٦٪	الثاني
تحمل المؤسسات النسائية تكاليف عالية لعدم تأهل القوى العاملة الفنية السعودية النسائية لصيانة الأجهزة .	٨٥,٩١٪	الثالث	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	٦٦,٦٦٪	الثاني
الحرج والإرباك عند الاستعانة بالفنيين من الرجال .	٨٣,٣٢٪	الرابع	١٠٠٪	الأول	٨٣,٣٣٪	الثاني	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
إتاحة فرص وظيفية للفتاة السعودية والحد من الاعتماد على الأجنبيات .	٩١,٦٧٪	الثاني	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
إكساب الفتاة مهارات لصيانة الأجهزة والمعدات المنزلية والتي تعود عليها وعلى أسرتها بالنفع .	٧٥٪	الخامس	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
تخفيف العبء على التعليم العام والجامعي وإتاحة فرصة التعليم والتدريب لغير المقبولات.	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول

ويتضح من الجدول السابق أن هناك اتفاقا في آراء الموجهات حول أهمية كافة الأسباب السابقة حيث كانت نسبة الموافقة عالية على هذه الأسباب.

ولكن لوحظ أن هناك اختلافات في الأهمية النسبية لهذه الأسباب بين المناطق المختلفة وقد جاء السبب الخاص بتخفيف العبء على التعليم العام والجامعي وإتاحة فرصة التعليم والتدريب المهني لغير المقبولات في الترتيب الأول بنسبة (١٠٠٪) في كافة المناطق مما يدل على أنه أكثر الأسباب أهمية من وجهة نظر الموجهات، يليه في الأهمية السبب الخاص بتغطية احتياجات المؤسسات النسائية من العمالة المهنية النسائية حيث حصل على نسبة موافقة (١٠٠٪) في كافة المناطق ما عدا مدينة الرياض حيث حصل على نسبة موافقة عامة (٩١.٦٧٪) ، ثم يأتي السبب الخاص بإكساب الفتاة مهارات لصيانة الأجهزة والمعدات المنزلية والتي تعود عليها وعلى أسرتها بالنفع في الترتيب الثالث، حيث حصل على نسبة موافقة (١٠٠٪) في كافة المناطق ما عدا مدينة الرياض حيث جاء في الترتيب الخامس بنسبة موافقة عامة (٧٥٪) فقط . وبالنظر إلى الاختلافات النسبية بين المناطق المختلفة نجد أن الأسباب الأقل أهمية في المناطق المختلفة هي :

إكساب الفتاة مهارات لصيانة الأجهزة والمعدات المنزلية التي تعود عليها وعلى أسرتها بالنفع بالنسبة لمدينة الرياض ، والحرج والإرباك عند الاستعانة بالفنيين من الرجال بالنسبة لمدينة الدمام ، واتاحة فرص وظيفية للفتاة السعودية والحد من الاعتماد على الأجنبيات بالنسبة لمدينة أبها ، وتحمل المؤسسات النسائية تكاليف عالية لعدم تأهل القوى العاملة النسائية بالنسبة لمدينة تبوك . ولكن يلاحظ أن كافة الأسباب قد تساوت في الأهمية حيث حصلت جميعها على نسبة موافقة (١٠٠٪) في مدينة جدة .

أما بالنسبة لآراء المعلمات ، فهناك اتفاق في الرأى على أهمية هذه الأسباب جميعها كأساس لاعداد خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني، ولكن يلاحظ أن هناك اختلافات في الأهمية النسبية لهذه الأسباب بكل منطقة كما يتضح ذلك من الجدول رقم (٥/٣/١٠/٤) .[١]

(١) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم ٢٥/٤ ، صفحة ٥٠٥ .

جدول رقم (٣/٥/١٠/٤)
الأسباب الملحة لإعداد خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني
(مقارنة آراء المعلمات في المناطق الجغرافية المختلفة)

نسبة الموافقة العامة بالمناطق / الأسباب	الرياض		جدة		الدمام		أبها		تبوك	
	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب
تغطية احتياجات المؤسسات النسائية من العمالة المهنية النسائية .	٨٨,٥٪	الرابع	٩٥,٣٪	الثاني	٩٣,٥٪	الثاني	٨٤,١٪	الخامس	٩٦,٧٪	الثاني
عدم إمكانية الاستفادة الكاملة من الأجهزة والمعدات الفنية المتوفرة لدى المؤسسات النسائية لعدم تأهل من تقمن بتشغيلها من النساء .	٨٤,٧٪	الخامس	٩١,٥٪	الرابع	٨٤,٣٪	الخامس	٨٥,٧٪	الرابع	٩١,٤٪	الثالث
تحمل المؤسسات النسائية تكاليف عالية لعدم تأهل القوى العاملة الفنية السعودية النسائية لصيانة الأجهزة .	٨٣,٦٪	السادس	٨٨٪	الخامس	٨٦,٢٪	الرابع	٧٧,٨٪	السادس	٨٥,٣٪	الخامس
الحرج والإرباك عند الاستعانة بالفنيين من الرجال .	٨٣,٦٪	السادس	٨١,٤٪	السادس	٨٣,٤٪	السادس	٩٢,٤٪	الثاني	٨٨,٢٪	الرابع
إتاحة فرص وظيفية للفتاة السعودية والحد من الاعتماد على الأجنبيات .	٩٢,٦٪	الثالث	٩٥,٣٪	الثاني	٨٩,١٪	الثالث	١٠٠٪	الأول	٩١,٤٪	الثالث
إكساب الفتاة مهارات لصيانة الأجهزة والمعدات المنزلية والتي تعود عليها وعلى أسرتها بالنفع .	٩٤,٩٪	الثاني	٩٦,٤٪	الأول	٩٥,٥٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
تخفيف العبء على التعليم العام والجامعي وإتاحة فرصة التعليم والتدريب لغير المقبولات.	٩٨٪	الأول	٩٣,٦٪	الثالث	٩٣,٥٪	الثاني	٨٩,٦٪	الثالث	٩٦,٧٪	الثاني

ويتضح من الجدول السابق أن هناك اتفاقا بين المعلمات على أهمية هذه العوامل مجتمعة في كافة المناطق حيث تراوحت نسبة الموافقة العامة في كافة المناطق ما بين (٧٧,٨٪) إلى (١٠٠٪) . ويلاحظ أن أكثر الأسباب أهمية هو إكساب الفتاة مهارات لصيانة الأجهزة والمعدات المنزلية والتي تعود عليها

وعلى أسرتها بالنفع حيث جاء ترتيبه الأول في كافة المناطق ما عدا مدينة الرياض قد جاء في الترتيب الثاني ، من ناحية أخرى نجد أن الحرج والإرباك الذي يحدث عند الاستعانة بالفنيين من الرجال يعتبر أقل الأسباب أهمية فقد جاء ترتيبه السادس في كافة المناطق ما عدا مدينتى أبها وتبوك. ولو تتبعنا الاختلافات النسبية لهذه الأسباب في كل منطقة نجد أن تخفيف العبء على التعليم العام والجامعي وإتاحة فرصة التعليم والتدريب المهني لغير المقبولات يعتبر أكثر الأسباب أهمية في مدينة الرياض ، من ناحية أخرى نجد أن أقل الأسباب أهمية في مدينة الرياض هو تحمل المؤسسات النسائية تكاليف عالية لعدم تأهل القوى العاملة النسائية الفنية السعودية لصيانة الأجهزة ، وأيضاً الحرج والإرباك عند الاستعانة بالفنيين من الرجال حيث جاء ترتيبهما السادس.

أما بالنسبة لمدينة جدة : فيعتبر الحرج والإرباك عند الاستعانة بالفنيين من الرجال هو أقل الأسباب أهمية حيث كان ترتيبه السادس والأخير ، كذلك الحال بالنسبة لمدينة الدمام . أما في مدينة أبها فقد جاء تحمل المؤسسات النسائية تكاليف عالية لعدم تأهل القوى العاملة النسائية الفنية السعودية لصيانة الأجهزة في الترتيب الأخير من حيث الأهمية ، وينطبق نفس الوضع على مدينة تبوك .

٥ - ٣ - ١١ : العوامل التي ينبغي توافرها للحد من الصعوبات التي تواجه التعليم والتدريب المهني النسوي في المجتمع السعودي:

يتعلق التساؤل الحادي عشر بالتعرف على العوامل التي ينبغي توافرها للحد من الصعوبات التي تواجه التعليم والتدريب المهني النسوي .

وقد تأكد للباحث أن هناك صعوبات تواجه اعداد خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني للفتاة ، كما هو واضح من إجابات

القائمين على تعليم الفتاة السعودية. وللحد من تأثير هذه الصعوبات يقترح الباحث بعض العوامل التي يراها مناسبة للتطبيق في المجتمع السعودي ، ومن أهم هذه العوامل :

- التوعية بأهمية دور المرأة العاملة المنتجة في إطار الدين الإسلامي الحنيف والتقاليد السائدة في المجتمع .
- العمل على تكوين اتجاهات إيجابية نحو الأعمال المهنية لدى الطالبات وأولياء الأمور بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة .
- تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني مع ما يأمرنا به ديننا الإسلامي الحنيف وينهنا عنه .
- تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني وربطها بمتطلبات التنمية .
- انتقاء التخصصات أو الأنشطة المهنية المناسبة لطبيعة الفتاة وظروف المجتمع المحافظ .
- تغيير الاعتقاد الخاطئ بأن الملتحقات بالتعليم ولتدريب المهني أقل ذكاء وقدرة من أقرانهن بالتعليم العام .

يتضح من الجدول رقم (١/١١/٣/٥) أن معظم القائمين على تعليم الفتاة السعودية يؤكدون ضرورة توافر عوامل أساسية للتغلب على الصعوبات التي تواجه تخطيط وإعداد القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني . ولقد كانت نسبة الموافقة العام الإجمالية (موافقة بدرجة كبيرة وموافق) عالية ، وللتعرف على الأهمية النسبية لكل من هذه العوامل ، يقوم الباحث بدراسة كل عامل على حدة .

جدول رقم (٥ / ٣ / ١١ / ١)

العوامل الواجب توافرها للحد من صعوبات التعليم والتدريب المهني النسوي

(مقارنة آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة)

العوامل / القائمين على تعليم وتدريب الفتاة		المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات						الموجهات						المعلمات						الإجمالي					
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي
التوعية بأهمية دور المرأة العاملة المنتجة	العدد	٢٦	٦	٢	١	.	٣٥	٢٥	٥	١	.	.	٣١	٤٤١	١٢١	٤	٣	١	٥٧٠	٤٩٢	١٣٢	٧	٤	١	٦٣٦
في حدود الدين الإسلامي الحنيف	النسبة	٧٤,٢٩ ٪	١٧,١٤ ٪	٥,٧١ ٪	٢,٨٦ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٨٠,٦٥ ٪	١٦,١٣ ٪	٣,٢٣ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٧٧,٣٧ ٪	٢١,٢٣ ٪	٠,٧٠ ٪	٠,٥٣ ٪	٠,١٨ ٪	١٠٠ ٪	٧٧,٣٦ ٪	٢٠,٧٥ ٪	١,١٠ ٪	٠,٦٣ ٪	٠,١٦ ٪	١٠٠ ٪
العمل على تكوين إتجاهات إيجابية نحو الأعمال	العدد	٢٧	٧	١	.	.	٣٥	١٨	١٢	١	.	.	٣١	٣١٧	٢٠٢	١٣	٥	٢	٥٣٩	٣٦٢	٢٢١	١٥	٥	٢	٦٠٥
المهنية لدى الطالبات وأولياء الأمور والمجتمع بصفة عامة	النسبة	٧٧,١٤ ٪	٢٠,٠٠ ٪	٢,٨٦ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٥٨,٠٦ ٪	٣٨,٧١ ٪	٣,٢٣ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٥٨,٨١ ٪	٣٧,٤٨ ٪	٢,٤١ ٪	٠,٩٣ ٪	٠,٣٧ ٪	١٠٠ ٪	٥٩,٨٣ ٪	٣٦,٥٣ ٪	٢,٤٨ ٪	٠,٨٣ ٪	٠,٣٣ ٪	١٠٠ ٪
تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني	العدد	٢٣	٩	١	٢	.	٣٥	٢٣	٧	١	.	.	٣١	٣٩٦	١٣٨	٧	١	.	٥٤٢	٤٤٢	١٥٤	٩	٣	.	٦٠٨
مع ما يأمرنا به ديننا الأسلامي	النسبة	٦٥,٧١ ٪	٢٥,٧١ ٪	٢,٨٦ ٪	٥,٧١ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٧٤,١٩ ٪	٢٢,٥٨ ٪	٣,٢٣ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٧٣,٠٦ ٪	٢٥,٤٦ ٪	١,٢٩ ٪	٠,١٨ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٧٢,٧٠ ٪	٢٥,٣٣ ٪	١,٤٨ ٪	٠,٤٩ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪
تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني	العدد	٢٢	١١	١	١	.	٣٥	٢١	٩	١	.	.	٣١	٣١٤	١٨٤	٢٢	٥	١	٥٢٦	٣٥٧	٢٠٤	٢٤	٦	١	٥٩٢
وربطها بمتطلبات التنمية	النسبة	٦٢,٨٦ ٪	٣١,٤٣ ٪	٢,٨٦ ٪	٢,٨٦ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٦٧,٧٤ ٪	٢٩,٠٣ ٪	٣,٢٣ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٥٩,٧٠ ٪	٣٤,٩٨ ٪	٤,١٨ ٪	٠,٩٥ ٪	٠,١٩ ٪	١٠٠ ٪	٦٠,٣٠ ٪	٣٤,٤٦ ٪	٤,٠٥ ٪	١,٠١ ٪	٠,١٧ ٪	١٠٠ ٪
إنتقاء التخصصات او الأنشطة المهنية المناسبة	العدد	١٨	٩	٦	١	.	٣٤	٢٢	٩	.	.	.	٣١	٣٦٧	١٤٢	١٦	٧	٢	٥٣٤	٤٠٧	١٦٠	٢٢	٨	٢	٥٩٩
لطبيعة الفتاة وظروف المجتمع المحافظ	النسبة	٥٢,٩٤ ٪	٢٦,٤٧ ٪	١٧,٦٥ ٪	٢,٩٤ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٧٠,٩٧ ٪	٢٩,٠٣ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٦٨,٧٣ ٪	٢٦,٥٩ ٪	٣,٠٠ ٪	١,٣١ ٪	٠,٣٧ ٪	١٠٠ ٪	٦٧,٩٥ ٪	٢٦,٧١ ٪	٣,٦٧ ٪	١,٣٤ ٪	٠,٣٣ ٪	١٠٠ ٪
تغيير الأعتقاد الخاطئ بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب	العدد	١٩	١٥	.	١	.	٣٥	١٨	١١	١	.	.	٣٠	٣٢٠	١٦٦	٢٩	١١	٥	٥٣١	٣٥٧	١٩٢	٣٠	١٢	٥	٥٩٦
المهني أقل ذكاء وقدرة من أقرانهن بالتعليم العام	النسبة	٥٤,٢٩ ٪	٤٢,٨٦ ٪	٠,٠٠ ٪	٢,٨٦ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٦٠,٠٠ ٪	٣٦,٦٧ ٪	٣,٣٣ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٦٠,٢٦ ٪	٣١,٢٦ ٪	٥,٤٦ ٪	٢,٠٧ ٪	٠,٩٤ ٪	١٠٠ ٪	٥٩,٩٠ ٪	٣٢,٢١ ٪	٥,٠٣ ٪	٢,٠١ ٪	٠,٨٤ ٪	١٠٠ ٪

أ - التوعية بأهمية دور المرأة العاملة المنتجة في حدود ما يسمح به الدين الإسلامي الحنيف :

هناك إتفاق تام بين القائمين على تعليم الفتاة بضرورة القيام بحملات توعية لتوضيح أهمية دور المرأة العاملة المنتجة في حدود ما يسمح به الدين الإسلامي الحنيف، فقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) (٩٨,٦٪) للمعلمات تنخفض إلى (٩٦,٧٨٪) للموجهات وإلى (٩١,٤٣٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات . ولكن يلاحظ من ناحية أخرى انخفاض نسبة غير الموافقين (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) حيث بلغت (٢,٨٦٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات وانخفضت إلى (٠,٧١٪) للمعلمات ، و(صفر٪) للموجهات .

ب - تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني مع ما يأمرنا به ديننا الإسلامي الحنيف وينهانا عنه :

يتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق أن هناك إتفاقا بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة على ضرورة تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني بحيث يشمل كافة اهتمامات الفتاة السعودية ، وتتفق مع ما يأمرنا به ديننا الإسلامي الحنيف وينهانا عنه فقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة حيث بلغت (٩٨,٥٢٪) للمعلمات بينما انخفضت إلى (٩٦,٧٧٪) للموجهات وإلى (٩١,٤٢٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ولكن من ناحية أخرى يلاحظ انعدام نسبة عدم الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) حيث بلغت (صفر٪) للموجهات ، و(٠,١٨٪) للمعلمات ، وارتفعت إلى (٥,٧١٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ويرجع الفرق بين نسبة الموافقة العامة وعدم الموافقة العامة إلى ارتفاع نسبة المحايدين الذين لم يكونوا رأيا بعد .

جـ - العمل على تكوين إتجاهات إيجابية نحو الأعمال المهنية لدى الطالبات وأولياء الأمور بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة :

من واقع البيانات الواردة بالجدول السابق يتضح أن هناك إتفاق تام بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة بضرورة العمل على تكوين اتجاهات إيجابية نحو الأعمال المهنية لدى الطالبات وأولياء الأمور بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة وذلك حتى تكون هناك قناعة للإقبال على التعليم والتدريب المهني . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) عالية حيث بلغت (١٤ , ٩٧٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، وانخفضت إلى (٧٧ , ٩٦٪) للمعلمات ، ويلاحظ أن نسبة غير الموافقين العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) تكاد تكون منعدمة حيث بلغت (صفر٪) لكل من المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات والموجهات ، (٣٠ , ١٪) للمعلمات .

د - تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني وربطها بمتطلبات التنمية في المجتمع :

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقا أيضاً بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة بأهمية العمل على تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني والتركيز على المهن التي تتطلبها خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة حيث بلغت (٧٧ , ٩٦٪) للموجهات ، وانخفضت إلى (٦٨ , ٩٤٪) للمعلمات ، وإلى (٢٩ , ٩٤٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات . مع ملاحظة انخفاض نسبة غير الموافقين (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) على هذا الرأى حيث بلغت (صفر٪) للموجهات ، (١٤ , ١٪) للمعلمات ، (٨٦ , ٢٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات .

هـ - انتقاء التخصصات أو الوظائف المهنية المناسبة لطبيعة الفتاة وظروف المجتمع السعودي المحافظ :

يتضح من بيانات الجدول السابق ارتفاع نسبة الموافقة عامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) للموجهات حيث بلغت (١٠٠٪) وأيضاً للمعلمات (٩٥.٣٢٪) ولكنها انخفضت للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات إلى (٧٩.٤١٪) . وقد يكون هناك تفسير لظاهرة انخفاض نسبة موافقة المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات فهذا يرجع إلى التشدد تجاه العادات والظروف الاجتماعية في المجتمع السعودي وأيضاً تجاه مراعاة حدود الدين الإسلامي الحنيف، ويظهر ذلك الاتجاه في ارتفاع نسبة المحايدين حيث بلغت النسبة للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات إلى (١٧.٦٥٪) بينما انخفضت إلى (صفر٪) للموجهات ، (٣٪) للمعلمات .

و - تغيير الاعتقاد الخاطئ بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء وقدرة من أقرانهن بالتعليم العام :

يتضح من تحليل بيانات الجدول السابق أن هناك تأكيدا على ضرورة تغيير الاعتقاد الخاطئ بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء وقدرة من أقرانهن بالتعليم العام وذلك حتى تزداد نسبة إقبال الفتيات على التعليم والتدريب المهني وبالتالي القدرة على إعداد خطط لتنمية وإعداد الفتاة السعودية من خلال التعليم والتدريب المهني وبما يحقق من زيادة دورها ومشاركتها في خدمة المجتمع. وقد كانت نسبة الموافقة عالية حيث بلغت (٩٧.١٥٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات، و(٩٦.٦٧٪) للموجهات، و(٩١.٥٢٪) للمعلمات .

ويرى الباحث أنه من الضروري ترتيب هذه العوامل ترتيباً تنازلياً وفقا لأهيمتها النسبية من وجهة نظر القائمين على تعليم الفتاة ، وذلك على أساس نسبة الموافقة العامة الإجمالية (موافقة المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات وموافقة الموجهات ثم المعلمات) على هذه العوامل مجتمعة . ويوضح الجدول رقم (٢/١١/٣/٥) ذلك .

جدول رقم (٥/٣/١١/٢)
الترتيب التنازلي للعوامل التي ينبغي توافرها للحد من الصعوبات التي تواجه التعليم والتدريب المهني النسوي في المجتمع السعودي
(آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة)

العوامل	النسبة المئوية	الترتيب
- التوعية بأهمية دور المرأة العاملة المنتجة في حدود ما يسمح به الدين الإسلامي الحنيف .	٩٨.١١٪	الأول
- تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني مع ما يأمرنا به ديننا الإسلامي الحنيف وينهانا عنه .	٩٨.٠٣٪	الثاني
- العمل على تكوين اتجاهات إيجابية نحو الأعمال المهنية لدى الطالبات وأولياء الأمور بصفة خاصة ، والمجتمع بصفة عامة .	٩٦.٨٦٪	الثالث
- تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني ، وربطها بمتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع .	٩٤.٧٦٪	الرابع
- انتقاء التخصصات أو الأنشطة المهنية المناسبة لطبيعة الفتاة وظروف المجتمع .	٩٤.٦٦٪	الخامس
- تغيير الاعتقاد الخاطئ بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء وقدرة من أقرانهن بالتعليم العام .	٩٢.١١٪	السادس

يتضح من البيانات الواردة بالجدول السابق ، ضرورة التركيز على قيام المسئولين عن إعداد خطط القوى العاملة النسائية بالتوعية بأهمية دور المرأة العاملة المنتجة في المجتمع ، ولكن في حدود تعاليم الدين الإسلامي الحنيف حيث يحتل هذا العامل الترتيب الأول بين العوامل ، يليه في الأهمية تنويع مجالات التخصص في برامج التعليم والتدريب المهني بما يتناسب مع تعاليم الدين الإسلامي الحنيف في عدم مخالطة النساء بالرجال في أماكن العمل . وينبه الباحث إلى ضرورة تنويع مجالات التخصص في برامج التعليم والتدريب المهني حيث أنه يوجد تخصص واحد في الوقت الحاضر وهو الاقتصاد المنزلي بشقيه التفصيل والخياطة ، والتغذية بمعاهد التدريب المهني التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات .

من ناحية أخرى يلاحظ أقل العوامل في التغلب على صعوبات التعليم والتدريب المهني هو تغيير الاعتقاد الخاطئ بأن الملتحقات بالتعليم

والتدريب المهني أقل ذكاء وقدرة من أقرانهن في التعليم العام ، وقد يرجع الاعتقاد بأن المرأة لا تقل كفاءة عن الرجل في القيام بالوظائف المهنية نتيجة لزيادة الوعي .

مدى اختلاف آراء القائمين على تعليم الفتاة في المناطق المختلفة :

من الضروري التعرف على وجهات نظر الموجهات بالمناطق الجغرافية المختلفة حول أهمية العوامل الواجب توافرها للحد من الصعوبات التي تواجه التعليم والتدريب المهني، ويوضح جدول رقم (٣/١١/٣/٥) أهم الاختلافات في الرأي[١] .

جدول رقم (٣/١١/٣/٥)

العوامل الواجب توافرها للحد من الصعوبات التي تواجه التعليم والتدريب المهني

(مقارنة آراء الموجهات في المناطق الجغرافية المختلفة)

نسبة الموافقة العامة بالمناطق / العوامل	الرياض		جدة		الدمام		أبها		تبوك	
	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب
التوعية بأهمية بدور المرأة العاملة المنتجة في حدود ما يسمح به الدين الإسلامي الحنيف .	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	٦٦,٦٧٪	الثاني
تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني مع ما يأمرنا به ديننا الإسلامي الحنيف وينهانا عنه .	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	٦٦,٦٧٪	الثاني
العمل على تكوين اتجاهات ايجابية نحو الأعمال المهنية لدى الطالبات وأولياء الأمور بصفة خاصة، والمجتمع بصفة عامة .	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	٦٦,٦٧٪	الثاني
تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني ، وربطها بمتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع .	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	٦٦,٦٧٪	الثاني
انتقاء التخصصات أو الأنشطة المهنية المناسبة لطبيعة الفتاة وظروف المجتمع .	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
تغيير الاعتقاد الخاطئ بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء وقدرة من أقرانهن بالتعليم العام .	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	٦٦,٦٧٪	الثاني

(١) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم ١١/٤ ، صفحة ٤٩٠ .

يتضح من الجدول السابق أهمية كافة العوامل السابقة في المناطق المختلفة حيث حصلت جميعها على موافقة عامة بلغت (١٠٠٪) ما عدا مدينة تبوك فقد جاء انتقاء التخصصات أو الوظائف المهنية المناسبة لطبيعة الفتاة وظروف المجتمع السعودي المحافظ في الترتيب الأول في حين جاءت كافة العوامل الأخرى بالترتيب الثاني في الأهمية .

أما بالنسبة للمعلمات فهناك اتفاق بينهن حول أهمية العوامل السابقة جميعها ولكن من ناحية أخرى هناك اختلاف في الأهمية النسبية لبعض العوامل ويوضح الجدول رقم (٥/١١/٣/٤) أهم الاختلافات في الرأي بالمناطق الجغرافية المختلفة .(١)

جدول رقم (٥/٣/١١/٤)

العوامل الواجب توافرها للحد من الصعوبات التي تواجه التعليم والتدريب المهني النسوي

(مقارنة آراء المعلمات بالمناطق الجغرافية المختلفة)

نسبة الموافقة العامة بالمناطق / العوامل	الرياض		جدة		الدمام		أبها		تبوك	
	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب
التوعية بأهمية دور المرأة العاملة المنتجة في حدود ما يسمح به الدين الإسلامي الحنيف .	٩٧,٧٪	الأول	١٠٠٪	الأول	٩٨,٢٪	الأول	٩٨,٧٪	الأول	١٠٠٪	الأول
تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني مع ما يأمرنا به ديننا الإسلامي الحنيف وينهانا عنه .	٩٤,٩٪	الثالث	٩٧٪	الثاني	٩٦,٦٪	الثاني	٩٧٪	الثاني	٩٧,١٪	الثاني
العمل على تكوين اتجاهات ايجابية نحو الأعمال المهنية لدى الطالبات وأولياء الأمور بصفة خاصة، والمجتمع بصفة عامة .	٩٦,٨٪	الثاني	١٠٠٪	الأول	٩٨,٢٪	الأول	٩٨,٦٪	الأول	١٠٠٪	الأول
تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني ، وربطها بمتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع .	٩٣,٧٪	الرابع	٩٥٪	الثالث	٩٥,٤٪	الثالث	٩٤,١٪	الثالث	١٠٠٪	الأول
انتقاء التخصصات أو الأنشطة المهنية المناسبة لطبيعة الفتاة وظروف المجتمع .	٩٣,٧٪	الرابع	٩٥٪	الثالث	٩٨,٢٪	الأول	٩٤,١٪	الثالث	١٠٠٪	الأول
تغيير الاعتقاد الخاطئ بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء وقدرة من أقرانهن بالتعليم العام .	٨٨,٥٪	الخامس	٩٠,٢٪	الرابع	٩٢,٩٪	الرابع	٩٨,٧٪	الأول	٩٤,١٪	الثالث

(١) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم ٤/٢٦ ، صفحة ٥٠٦ .

يتضح من الجدول السابق أن هناك اتفاقا بين المعلمات على ضرورة توافر هذه العوامل جميعها وقد كانت نسبة الموافقة العامة عالية جداً في كافة المناطق حيث تراوحت بين (٥٠،٨٨٪) و (١٠٠٪) . ويلاحظ أن أكثر العوامل أهمية في جميع المناطق هما عاملا : التوعية بأهمية دور المرأة العاملة المنتجة في حدود تعاليم الدين الإسلامي الحنيف ، وتنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني مع ما يأمرنا به ديننا الإسلامي الحنيف .

ولكن من ناحية أخرى لاحظ الباحث أن هناك اختلافات نسبية بين المناطق المختلفة .

بالنسبة لمدينة الرياض : هناك اختلافات ضئيلة بين العوامل المختلفة ، ولكن يلاحظ أن أقل العوامل أهمية هو تغيير الاعتقاد الخاطئ بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء وقدرة من اقرانهن بالتعليم العام حيث جاء ترتيبه الخامس والأخير ، وينطبق نفس الوضع على مدينتى الدمام وجدة حيث احتل هذا العامل الترتيب الأخير .

أما بالنسبة لمدينة أبها ، فقد جاء عاملا تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني وربطها بمتطلبات التنمية وأيضاً انتقاء التخصصات أو الأنشطة المهنية المناسبة لطبيعة الفتاة وظروف المجتمع في الترتيب الأخير معاً .

أما في مدينة تبوك ، فقد جاء عامل تغيير الاعتقاد الخاطئ بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء وقدرة من أقرانهن بالتعليم العام في الترتيب الأخير .

٥ - ٣ - ١٢ : أسس إعداد خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني :

يتعلق السؤال الثاني عشر بالتعرف على الأسس التي ينبغي أن تقوم عليها خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني .

لكي يتحقق النجاح لخطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني ينبغي أن تستند هذه الخطة على أسس ثابته ، ويعتقد الباحث أن أهم هذه الأسس هى كما يلي على سبيل المثال لا الحصر :

- ضرورة التعرف على التخصصات المهنية النسائية التي يحتاج إليها المجتمع.
- ضرورة التعرف على الاحتياجات الحالية للمؤسسات النسائية من القوى العاملة المهنية .
- ضرورة التعرف على الاتجاهات والميول المهنية للطالبات نحو التعليم والتدريب المهني .
- ضرورة التعرف على قيم واتجاهات المجتمع نحو التعليم والتدريب المهني للفتاة السعودية .
- ضرورة التعرف على متطلبات خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة .

يتضح من الجدول رقم (٥/٣/١٢/١) أن غالبية القائمين على تعليم الفتاة السعودية يؤكدون صحة اعتقاد الباحث تجاه الأسس التي ينبغي مراعاتها عند القيام بإعداد خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني . وقد تراوحت نسبة الموافقة العامة الإجمالية (موافق بدرجة كبيرة وموافق) ما بين (٩١,٤٧٪) و (٩٧,١٧٪) للعوامل مجتمعة .

جدول رقم (٥ / ٣ / ١٢ / ١)

أسس إعداد خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني

(مقارنة آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة)

القائمين على تعليم وتدريب الفتاة / الأســس		المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات						الموجهات						المعلمات						الإجمالي					
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي
التعرف على التخصصات المهنية	العدد	١٩	١٥	١	.	.	٣٥	٢١	٩	١	.	.	٣١	٣٨٢	١٧١	٩	٣	٤	٥٦٩	٤٢٢	١٩٥	١١	٣	٤	٦٣٥
النسائية التي يحتاج إليها المجتمع	النسبة	٥٤,٢٩ ٪	٤٢,٨٦ ٪	٢,٨٦ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٦٧,٧٤ ٪	٢٩,٠٣ ٪	٣,٢٣ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٦٧,١٤ ٪	٣٠,٠٥ ٪	١,٥٨ ٪	٠,٥٣ ٪	٠,٧٠ ٪	١٠٠ ٪	٦٦,٤٦ ٪	٣٠,٧١ ٪	١,٧٣ ٪	٠,٤٧ ٪	٠,٦٣ ٪	١٠٠ ٪
التعرف على الإحتياجات الحالية للمؤسسات	العدد	١٥	١٨	٢	.	.	٣٥	١٩	١١	١	.	.	٣١	٣٠١	٢٢١	١٨	١	.	٥٤١	٣٣٥	٢٥٠	٢١	١	.	٦٠٧
النسائية من القوى العاملة المهنية	النسبة	٤٢,٨٦ ٪	٥١,٤٣ ٪	٥,٧١ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٦١,٢٩ ٪	٣٥,٤٨ ٪	٣,٢٣ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٥٥,٦٤ ٪	٤٠,٨٥ ٪	٣,٣٣ ٪	٠,١٨ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٥٥,١٩ ٪	٤١,١٩ ٪	٣,٤٦ ٪	٠,١٦ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪
الأتجاهات والميول المهنية للطالبات نحو	العدد	١٧	١٤	٢	.	.	٣٣	١٦	١٤	١	.	.	٣١	٣٣٦	١٨٣	٢٠	٤	.	٥٤٣	٣٦٩	٢١١	٢٣	٤	.	٦٠٧
التعليم والتدريب المهني	النسبة	٥١,٥٢ ٪	٤٢,٤٢ ٪	٦,٠٦ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٥١,٦١ ٪	٤٥,١٦ ٪	٣,٢٣ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٦١,٨٨ ٪	٣٣,٧٠ ٪	٣,٦٨ ٪	٠,٧٤ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٦٠,٧٩ ٪	٣٤,٧٦ ٪	٣,٧٩ ٪	٠,٦٦ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪
المحافظة على قيم وإتجاهات المجتمع	العدد	١٧	١٢	٢	.	.	٣١	٢٣	٧	١	.	.	٣١	٣٤٤	١٥٨	٢١	١	.	٥٢٤	٣٨٤	١٧٧	٢٤	١	.	٥٨٦
نحوالتعليم والتدريب المهني	النسبة	٥٤,٨٤ ٪	٣٨,٧١ ٪	٦,٤٥ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٧٤,١٩ ٪	٢٢,٥٨ ٪	٣,٢٣ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٦٥,٦٥ ٪	٣٠,١٥ ٪	٤,٠١ ٪	٠,١٩ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٦٥,٥٣ ٪	٣٠,٢٠ ٪	٤,١٠ ٪	٠,١٧ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪
متطلبات خطة التنمية	العدد	٢٠	١٣	١	.	.	٣٤	١٥	١١	٢	١	.	٢٩	٢٦٥	١٨٠	٣٧	٦	.	٤٨٨	٣٠٠	٢٠٤	٤٠	٧	.	٥٥١
الأقتصادية والأجتماعية	النسبة	٥٨,٨٢ ٪	٣٨,٢٤ ٪	٢,٩٤ ٪	٠,٠٠ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٥١,٧٢ ٪	٣٧,٩٣ ٪	٦,٩٠ ٪	٣,٤٥ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٥٤,٣٠ ٪	٣٦,٨٩ ٪	٧,٥٨ ٪	١,٢٣ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪	٥٤,٤٥ ٪	٣٧,٠٢ ٪	٧,٢٦ ٪	١,٢٧ ٪	٠,٠٠ ٪	١٠٠ ٪

ويعتقد الباحث أنه من الضروري التعرف على الأهمية النسبية لكل من الأسس السابقة وذلك بتحليل وجهات نظر القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية تجاه كل أساس على حدة .

أ) التعرف على التخصصات المهنية النسائية التي يحتاج إليها المجتمع :

يتضح من دراسة البيانات الواردة في الجدول السابق أن هناك اتفاقا بين القائمين على تعليم الفتاة بضرورة التعرف على التخصصات المهنية النسائية التي يحتاج إليها المجتمع حيث يساعد ذلك على نجاح وواقعية خطة القوى العاملة النسائية ، وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) عالية ، حيث بلغت (٩٧,١٩٪) للمعلمات ، (٩٧,١٥٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، (٩٦,٧٧٪) للموجهات . كما يلاحظ من ناحية أخرى انعدام نسبة عدم الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) حيث بلغت (صفر٪) لكل من المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات والموجهات، (١,٢٣٪) للمعلمات .

ب) التعرف على الاحتياجات الحالية للمؤسسات النسائية من القوى العاملة المهنية:

يتضح من الجدول السابق أن هناك اتفاقا كاملا بين القائمين على تعليم الفتاة السعودية بضرورة التعرف على الاحتياجات الحالية للمؤسسات النسائية من القوى العاملة المهنية حيث يتطلب إعداد خطة القوى العاملة النسائية ضرورة التعرف على جانبي العرض والطلب من حيث أنواع التخصص والعدد المطلوب في كل تخصص . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة جداً حيث بلغت (٩٦,٧٧٪) للموجهات ، (٩٦,٤٩٪) للمعلمات ، (٩٤,٢٩٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، من ناحية أخرى تكاد تنعدم نسبة عدم الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) حيث بلغت (صفر٪) تقريباً لجميع القائمين على تعليم الفتاة السعودية .

جـ) التعرف على الاتجاهات والميول للطالبات نحو التعليم والتدريب المهني :

يلاحظ من بيانات الجدول السابق أن هناك إتفاقا بين القائمين علي تعليم الفتاة السعودية بضرورة التعرف على الاتجاهات والميول للطالبات نحو التعليم والتدريب المهني كأساس هام لنجاح خطة القوى العاملة النسائية . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) عالية حيث بلغت (٩٦،٧٧٪) للموجهات ، (٩٥،٥٨٪) للمعلمات ، (٩٣،٩٤٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، كما يلاحظ من ناحية أخرى أن نسبة عدم الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) قد بلغت (صفر٪) تقريباً.

د) التعرف على قيم واتجاهات المجتمع نحو التعليم والتدريب المهني :

بتحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح أن هناك تأكيدا من القائمين على تعليم الفتاة السعودية على أن نجاح خطة القوى العاملة النسائية يقتضي ضرورة التعرف على قيم واتجاهات المجتمع نحو التعليم والتدريب المهني فقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) عالية جداً حيث بلغت (٩٦،٧٧٪) للموجهات وانخفضت إلى (٩٥،٨٠٪) للمعلمات ثم إلى (٩٣،٥٥٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات . ويلاحظ من ناحية أخرى انعدام نسبة عدم الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) على هذا الرأى .

هـ) التعرف على متطلبات خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة :

لنجاح خطة القوى العاملة النسائية ينبغي أن تتمشى مع متطلبات خطة التنمية الاجتماعية والاقتصادية للدولة ، وكذلك التعرف على الظروف الاقتصادية والاجتماعية الحالية والمستقبلية وحجم النشاط الاقتصادي الذي يتجسم في خطة التنمية الاقتصادية التي تعدها الدولة . وقد كانت نسبة موافقة القائمين على تعليم وتدريب الفتاة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) عالية حيث بلغت (٩٧،٠٦٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، (٩١،١٩٪) للمعلمات ، (٨٩،٦٥٪) للموجهات .

ويرى الباحث أنه من الضروري التعرف على الترتيب التنازلي لهذه الأسس حتى تتضح أهميتها، ويوضح الجدول رقم (٢/١٢/٣/٥) هذا الترتيب:

جدول رقم (٥/٣/١٢/٢)

الترتيب التنازلي لأسس تخطيط القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني

(آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة)

الأســس	النسبة المئوية	الترتيب
- التعرف على التخصصات المهنية النسائية التي يحتاجها المجتمع .	٩٥.٦٠٪	الأول
- التعرف على الاحتياجات الحالية للمؤسسات النسائية من القوى العاملة المهنية .	٩٤.٩٦٪	الثاني
- التعرف على الاتجاهات والميول للطالبات نحو التعليم والتدريب المهني .	٩٢.٦٦٪	الثالث
- التعرف على قيم واتجاهات المجتمع نحو التعليم والتدريب المهني .	٩١.٤٨٪	الرابع
- التعرف على متطلبات خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة .	٨٦.٨٢٪	الخامس

ويتضح من الجدول السابق أنه ينبغي مراعاة كافة الأسس الخمسة عند إعداد خطة القوى العملة النسائية ، وذلك لارتفاع نسبة الموافقة الإجمالية للقائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية ، حيث تعدت النسبة (٩١٪) . ولكن يلاحظ أنه يجب التركيز أولاً على التعرف على التخصصات المهنية النسائية التي يحتاجها المجتمع ، وكذلك التعرف على الاحتياجات الحالية للمؤسسات النسائية من القوى العاملة المهنية ، وذلك يعتبر منطقياً لنجاح خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني .

مدى إختلاف آراء القائمين على تعليم الفتاة في المناطق الجغرافية المختلفة :

من الضروري التعرف على وجهات نظر الموجهات بالمناطق الجغرافية المختلفة ، ويوضح الجدول رقم (٥/٣/١٢/٣) ترتيب الأسس التي تقوم عليها خطة القوى العاملة النسائية في المناطق الجغرافية المختلفة .[١]

---

(١) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم ١٢/٤ ، صفحة ٤٩١ .

جدول رقم (٣/١٢/٣/٥)

أسس إعداد خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني

(مقارنة آراء الموجهات في المناطق الجغرافية المختلفة)

نسبة الموافقة العامة بالمناطق / الأسس	الرياض		جدة		الدمام		أبها		تبوك	
	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب
التعرف على التخصصات المهنية النسائية التي يحتاج إليها المجتمع .	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	٥٠٪	الثاني	١٠٠٪	الأول
التعرف على الاحتياجات الحالية للمؤسسات النسائية من القوى العاملة المهنية .	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	٦٦,٦٦٪	الثاني
الاتجاهات والميول للطالبات نحو التعليم والتدريب المهني .	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	٦٦,٦٦٪	الثاني
المحافظة على قيم واتجاهات المجتمع نحو التعليم والتدريب المهني .	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	٦٦,٦٦٪	الثاني
متطلبات خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية .	٩٠,٩١٪	الثاني	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	٠,٠٠٪	الثالث	٦٦,٦٦٪	الثاني

يتضح من الجدول السابق أن هناك اتفاقا في الرأي بين الموجهات في المناطق الجغرافية المختلفة حول أهمية كافة الأسس السابقة حيث حصلت معظمها على نسبة موافقة عامة عالية بلغت (١٠٠٪) في كافة المناطق ، ولكن يلاحظ أنه في مدينة تبوك قد جاء التعرف على التخصصات المهنية النسائية التي يحتاجها المجتمع في الترتيب الأول وتساوت باقي الأسس في الأهمية حيث جاءت كلها في الترتيب الثاني . كذلك الحال بالنسبة لمدينة الرياض جاءت متطلبات خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الترتيب الثاني في حين احتلت العوامل الأخرى جميعها الترتيب الأول، وينطبق نفس الوضع على مدينة أبها حيث جاء هذا الأساس في الترتيب الأخير . أما بالنسبة لآراء المعلمات في المناطق في هذا الشأن ، فيوضحها الجدول رقم (٤/١٢/٣/٥) .

جدول رقم (٥/٣/١٢/٤)
أسس إعداد خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني
(مقارنة آراء المعلمات في المناطق الجغرافية المختلفة)

نسبة الموافقة العامة بالمناطق / الأسس	الرياض		جدة		الدمام		أبها		تبوك	
	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب
التعرف على التخصصات المهنية النسائية التي يحتاج إليها المجتمع .	٩٤,٧٪	الثاني	٩٨,٢٪	الأول	٩٨,٣٪	الأول	٩٧,٣٪	الثاني	١٠٠٪	الأول
التعرف على الاحتياجات الحالية للمؤسسات النسائية من القوى العاملة المهنية .	٩٥,٦٪	الأول	٩٧,٦٪	الثاني	٩٧,٤٪	الثاني	٩٢,٥٪	الرابع	١٠٠٪	الأول
الاتجاهات والميول للطالبات نحو التعليم والتدريب المهني .	٩٤,٧٪	الثاني	٩٥,٦٪	الثالث	٩٦,٦٪	الثالث	٩٤,٣٪	الثالث	١٠٠٪	الأول
المحافظة على قيم واتجاهات المجتمع نحو التعليم والتدريب المهني .	٩٣,٦٪	الثالث	٩٥,٦٪	الثالث	٩٦,٥٪	الثالث	٩٨,٥٪	الأول	١٠٠٪	الأول
متطلبات خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية .	٩١,٨٪	الرابع	٩٣,٥٣٪	الرابع	٨٤,٦٢٪	الرابع	٩٠٪	الخامس	١٠٠٪	الأول

يتضح من الجدول السابق أن أهم أساسين لاعداد خطة القوى العاملة النسائية من وجهة نظر المعلمات في المناطق الجغرافية المختلفة هما : التعرف على التخصصات المهنية النسائية التي يحتاج إليها المجتمع ، التعرف على الاحتياجات الحالية للمؤسسات النسائية من القوى العاملة المهنية حيث احتلا الترتيب الأول والثاني في معظم المناطق [(١)].

وللتعرف على الاختلافات النسبية لهذه الأسس لكل مدينة على حدة ، يتضح أن المحافظة على قيم واتجاهات المجتمع نحو التعليم والتدريب المهني جاء في الترتيب قبل الأخير في مدينة الرياض . أما في مدينة جدة فجاء التعرف على متطلبات خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الترتيب الأخير ، وينطبق نفس الوضع على مدن الدمام وأبها حيث احتل هذا الأساس الترتيب الأخير أيضاً .

(١) ملحق البحث رقم ٤ ، جدول رقم ٢٧/٤ ، صفحة ٥٠٧ .

٥ – ٣ – ١٣ : عوامل تشجيع الفتيات للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

يتعلق التساؤل الثالث عشر بالتعرف على العوامل التي يتطلب توفرها لتشجيع الفتيات للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

يتطلب تشجيع الفتيات للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني توافر مجموعة من العوامل تعتبر من المحفزات لزيادة إقبالهن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني، وقد حدد الباحث العوامل (المحفزات) التالية لتحقيق هذا التشجيع على سبيل المثال لا الحصر :

- زيادة الحوافز المادية للعاملات في ا لمجال المهني بالمؤسسات النسائية (الراتب ،المكافآت ، ... المزايا الأخرى) .
- زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني .
- فتح المجال التعليمي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم في المراحل الأعلى .
- توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني .
- ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات المؤسسات النسائية .
- توفير وسائل نقل مناسبة للفتيات بمراكز التعليم والتدريب المهني .

ويتضح من الجدول رقم (٥/٣/١٣/١) ان غالبية القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية يشاركون الباحث في الرأى تجاه ضرورة توفير العوامل التي حددها لتشجيع الفتيات للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني . وقد كانت نسبة الموافقة العامة الإجمالية مرتفعة جداً (موافق بدرجة كبيرة وموافق) حيث تراوحت ما بين (٩٤ , ٩٠٪) إلى (١٨ ,٩٨٪) للعوامل مجتمعة .

جدول رقم (٥ / ٣ / ١٣ / ١)

عوامل تشجيع الفتيــات للإلتحاق بالتعليم والتدريب المهني

(مقارنة آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة)

القائمين على تعليم وتدريب الفتاة / العوامل		المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات						الموجهات						المعلمات						الإجمالي					
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي
زيادة الحوافز المادية للعاملات في المجال المهني في	العدد	١٩	١٦	.	.	.	٣٥	٢٦	٢	١	.	.	٢٩	٤١٩	١١٥	٢٢	٦	١	٥٦٣	٤٦٤	١٣٣	٢٣	٦	١	٦٢٧
المؤسسات النسائيه(الراتب -المكافأت -المزايا الأخرى)	النسبة	٥٤,٢٩٪	٤٥,٧١٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٨٩,٦٦٪	٦,٩٠٪	٣,٤٥٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٧٤,٤٢٪	٢٠,٤٣٪	٣,٩١٪	١,٠٧٪	٠,١٨٪	١٠٠٪	٧٤,٠٠٪	٢١,٢١٪	٣,٦٧٪	٠,٩٦٪	٠,١٦٪	١٠٠٪
زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي	العدد	٢١	١٥	.	.	.	٣٦	٢٣	٧	١	.	.	٣١	٤٠٣	١٣٢	٧	٢	٢	٥٤٦	٤٤٧	١٥٤	٨	٢	٢	٦١٣
للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني	النسبة	٥٨,٣٣٪	٤١,٦٧٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٧٤,١٩٪	٢٢,٥٨٪	٣,٢٣٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٧٣,٨١٪	٢٤,١٨٪	١,٢٨٪	٠,٣٧٪	٠,٣٧٪	١٠٠٪	٧٢,٩٢٪	٢٥,١٢٪	١,٣١٪	٠,٣٣٪	٠,٣٣٪	١٠٠٪
فتح المجال التعليمي للمتخرجات من التعليم	العدد	٢٤	١٢	.	.	.	٣٦	٢٣	٥	٣	.	.	٣١	٣٨٨	١١٨	٣٠	٣	١	٥٤٠	٤٣٥	١٣٥	٣٣	٣	١	٦٠٧
والتدريب المهني لمواصلة التعليم في المراحل الأعلى	النسبة	٦٦,٦٧٪	٣٣,٣٣٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٧٤,١٩٪	١٦,١٣٪	٩,٦٨٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٧١,٨٥٪	٢١,٨٥٪	٥,٥٦٪	٠,٥٦٪	٠,١٩٪	١٠٠٪	٧١,٦٦٪	٢٢,٢٤٪	٥,٤٤٪	٠,٤٩٪	٠,١٦٪	١٠٠٪
توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات	العدد	٢٧	٩	.	.	.	٣٦	٢٥	٦	.	.	.	٣١	٤٠٧	١١٨	٩	١	١	٥٣٦	٤٥٩	١٣٣	٩	١	١	٦٠٣
من التعليم والتدريب المهني	النسبة	٧٥,٠٠٪	٢٥,٠٠٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٨٠,٦٥٪	١٩,٣٥٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٧٥,٩٣٪	٢٢,٠١٪	١,٦٨٪	٠,١٩٪	٠,١٩٪	١٠٠٪	٧٦,١٢٪	٢٢,٠٦٪	١,٤٩٪	٠,١٧٪	٠,١٧٪	١٠٠٪
ربط قبول الفتيات التعليم بالتدريب المهني	العدد	١٩	١١	١	١	٢	٣٤	٢٠	٨	٣	.	.	٣١	٣٢٦	١٤٩	٤٠	٨	١	٥٢٤	٣٦٥	١٦٨	٤٤	٩	٣	٥٨٩
بإحتياجات مؤسسات العمل النسائية بالمملكة	النسبة	٥٥,٨٨٪	٣٢,٣٥٪	٢,٩٤٪	٢,٩٤٪	٥,٨٨٪	١٠٠٪	٦٤,٥٢٪	٢٥,٨١٪	٩,٦٨٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٦٢,٢١٪	٢٨,٤٤٪	٧,٦٣٪	١,٥٣٪	٠,١٩٪	١٠٠٪	٦١,٩٧٪	٢٨,٥٢٪	٧,٤٧٪	١,٥٣٪	٠,٥١٪	١٠٠٪
توفير وسائل نقل	العدد	١٦	١٦	٢	١	.	٣٥	٢٦	٤	١	.	.	٣١	٣٦٠	١١٧	١٩	٥	١	٥٠٢	٤٠٢	١٣٧	٢٢	٦	١	٥٦٨
للطالبات والمشرفات	النسبة	٤٥,٧١٪	٤٥,٧١٪	٥,٧١٪	٢,٨٦٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٨٣,٨٧٪	١٢,٩٠٪	٣,٢٣٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٧١,٧١٪	٢٣,٣١٪	٣,٧٨٪	١,٠٠٪	٠,٢٠٪	١٠٠٪	٧٠,٧٧٪	٢٤,١٢٪	٣,٨٧٪	١,٠٦٪	٠,١٨٪	١٠٠٪

ولتحديد الأهمية النسبية لكل عامل على حدة من وجهة نظر القائمين على تعليم الفتاة السعودية سوف يقوم الباحث بدراسة كل عامل على حدة .

أ) زيادة الحوافز المادية للعاملات في المجال المهني بالمؤسسات النسائية (الراتب، المكافآت ،٠٠ المزايا الأخرى) :

يتضح من الجدول السابق أن هناك إجماعا بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية على ضرورة توفير الحوافز المادية للعاملات في المجال المهني بالمؤسسات النسائية حيث كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) عالية حيث بلغت (١٠٠٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، وإنخفضت إلى (٩٦.٥٥٪) للموجهات ثم (٩٤.٨٥٪) للمعلمات . ولكن يلاحظ أن نسبة عدم الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) تكاد تكون منعدمة فقد بلغت (صفر٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات والموجهات، و(١.٢٥٪) للمعلمات .

ب) زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني :

يتضح من تحليل البيانات الواردة بالجدول السابق أن هناك اتفاقا بين القائمين على تعليم الفتاة السعودية على ضرورة زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني . فقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) عالية جداً حيث بلغت (١٠٠٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، (٩٧.٩٩٪) للمعلمات ، (٩٦.٧٧٪) للموجهات ، وتكاد تنعدم نسبة عدم الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) حيث بلغت ما بين (صفر٪) لكل من المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات والموجهات ، و (٠.٧٤٪) للمعلمات .

جـ) فتح المجال التعليمي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم في المراحل الأعلى :

من دراسة البيانات الواردة بالجدول السابق يتضح أن هناك اتفاقا بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة فتح المجال التعليمي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم في المراحل الأعلى وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة جداً حيث بلغت (١٠٠٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، و(٧٠ . ٩٣٪) للمعلمات ، و(٣٢ . ٩٠٪) للموجهات . مع ملاحظة انعدام نسبة عدم الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) حيث بلغت (صفر٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات والموجهات ، (٧٥ . ٠٪) للمعلمات .

د) توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني :

من دراسة البيانات الواردة بالجدول السابق يتضح أن هناك اتفاقا تام بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة توفير الفرص الوظيفية المناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني ، وقد كانت نسبة الموفقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) عالية جداً حيث بلغت (١٠٠٪) لكل من المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات والموجهات ، و(٩٤ . ٩٧٪) للمعلمات ، مع ملاحظة انعدام نسبة عدم الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) حيث بلغت (صفر٪) لكل من المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات والموجهات ، و(٣٨ . ٠٪) للمعلمات .

هـ) ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات المؤسسات النسائية بالمملكة :

من دراسة البيانات الواردة بالجدول السابق يتضح أن هناك إجماعا بين القائمين على تعليم الفتاة على ضرورة ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات المؤسسات النسائية في المملكة . وذلك حتى لا تحدث بطالة بين المتخرجات . فقدكانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) عالية حيث بلغت (٦٥ . ٩٠٪) للمعلمات ، و(٣٣ . ٩٠٪) للموجهات ، و(٢٣ . ٨٨٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات .

و) توفير وسائل النقل المناسبة للفتيات بمراكز التعليم والتدريب المهني :

من دراسة البيانات الواردة بالجدول السابق يتضح أن هناك إجماعا بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة توفير وسائل النقل المناسبة للطالبات بمراكز التعليم والتدريب المهني ، حيث بلغت نسبة الموافقة العامة (موافق برجة كبيرة وموافق) و (٩٦.٧٧٪) للموجهات، و(٩٥.٠٢٪) للمعلمات ، و (٩١.٤٢٪) للمسئولين بالرئاسة العامة للبنات ، كما يلاحظ انخفاض نسبة غير الموافقين (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) حيث بلغت (صفر٪) للمعلمات ، و (١.٠٢٪) للمعلمات ، (٢.٨٦٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات .

وقد قام الباحث بترتيب هذه العوامل المحفزة تنازلياً وفقاً لأهميتها من وجهة نظر القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية على أساس نسبة موافقتهم الإجمالية العامة (موافقة المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، وموافقة الموجهات ، وموافقة المعلمات) ويوضح الجدول رقم (٥/٣/١٣/٢) ذلك .

جدول رقم (٥/٣/١٣/٢)

الترتيب التنازلي للعوامل المحفزة لتشجيع الفتيات على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

(آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة)

العوامل	النسبة المئوية	الترتيب
- توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني .	٩٨.١٨٪	الأول
- زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني .	٩٨.٠٤٪	الثاني
- زيادة الحوافز المادية للعاملات في المجال المهني بالمؤسسات النسائية (الراتب ، المكافآت ، مزايات مادية أخرى) .	٩٥.٢١٪	الثالث
- توفير وسائل نقل مناسبة للفتيات بمراكز التعليم والتدريب المهني .	٩٤.٨٩٪	الرابع
- فتح المجال التعليمي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم في المراحل الأعلى .	٩٣.٩٠٪	الخامس
- ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات المؤسسات النسائية .	٩٠.٤٩٪	السادس

وبمقارنة العوامل السابقة يتضح أهمية كل هذه العوامل لتحفيز الفتيات للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، ولكن يلاحظ أن عامل توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني ، وعامل زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني قد حظيا بنفس الترتيب وهو (٩٨٪) تقريباً ، في حين تراجعت العوامل الأخرى .

مدى اختلاف آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة في المناطق المختلفة :

يوضح الجدول رقم (٣/١٣/٣/٥) الاختلافات بين آراء الموجهات بالمناطق الجغرافية المختلفة فيما يتعلق بعوامل تشجيع الفتيات للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .(١)

جدول رقم (٣/١٣/٣/٥)
عوامل تشجيع الفتيات للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني
(مقارنة آراء الموجهات بالمناطق الجغرافية المختلفة)

نسبة الموافقة العامة بالمناطق / عوامل تشجيع الفتيات	الرياض		جدة		الدمام		أبها		تبوك	
	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب
زيادة الحوافز المادية للعاملات في المجال المهني في المؤسسات النسائية (الراتب، المكافآت.. مزايا أخرى)	٩١,٦٧٪	الثاني	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	٨٣,٣٣٪	الثاني	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
فتح المجال التعليمي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم في المراحل الأعلى	٧٥٪	الثالث	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات مؤسسات العمل النسائية بالمملكة	٩١,٦٧٪	الثاني	٨٧,٥٪	الثاني	٨٣,٣٣٪	الثاني	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
توفير وسائل نقل مناسبة للفتيات	٩١,٦٧٪	الثاني	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول

(١) ملحق البحث رقم ٤ ، جدول رقم ١٣/٤ ، صفحة ٤٩٢ .

يتضح من الجدول السابق أن هناك اتفاقا في الرأى بين الموجهات بالمناطق المختلفة حول أهمية العوامل السابقة حيث كانت نسبة الموافقة العامة عالية لجميع العوامل في كافة المناطق وتراوحت هذه النسبة ما بين (٧٥٪) إلى (١٠٠٪) . ولكن لوحظ أن هناك اختلافات نسبية لهذه العوامل لكل منطقة . مثال ذلك نجد أن زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني وكذلك توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني قد جاءا في الترتيب الأول ، أما في منطقة جدة فقد تساوت كافة العوامل في الأهمية ، وحصلت على نسبة موافقة عامة (١٠٠٪) ما عدا عامل ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات مؤسسات العمل النسائية بالمملكة فقد جاء في الترتيب الثاني بنسبة موافقة عامة (٨٧,٥٪) . أما في مدينة الدمام فقد حصلت كافة العوامل على نسبة موافقة (١٠٠٪) ما عدا عاملي زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني ، وربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات مؤسسة العمل النسائية بالمملكة فقد جاءا في الترتيب الثاني وحصلا على نسبة موافقة عامة متساوية وهى (٨٣,٣٣٪) . أما في مدينة تبوك وأبها فقد تساوت كافة العوامل في الأهمية وحصلت على نسبة موافقة عامة (١٠٠٪) .

أما بالنسبة لآراء المعلمات في المناطق الجغرافية المختلفة حول أهمية هذه العوامل فيوضحها الجدول رقم (٥/٣/١١/٤) :[١]

---

(١) ملحق البحث رقم ٤ ، جدول رقم ٢٨/٤، صفحة ٥٠٨ .

جدول رقم (٥/٣/١٣/٤)
عوامل تشجيع الفتيات للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني
(مقارنة آراء المعلمات بالمناطق الجغرافية المختلفة)

نسبة الموافقة العامة بالمناطق / عوامل تشجيع الفتيات	الرياض		جدة		الدمام		أبها		تبوك	
	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب
زيادة الحوافز المادية للعاملات في المجال المهني في المؤسسات النسائية (الراتب، المكافآت.. مزايا أخرى) .	٩٤,٢٪	الثاني	٩٧,٧٪	الثاني	٩٥,٧٪	الثالث	٨٨,٦٪	السادس	٩١,٥٪	الرابع
زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني .	٩٦,٩٪	الأول	١٠٠٪	الأول	٩٦,٦٪	الثاني	٩٧,٢٪	الثاني	١٠٠٪	الأول
فتح المجال التعليمي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم في المراحل الأعلى .	٩٠,٩٪	الثالث	٩٦,٣٪	الثالث	٩٣٪	الرابع	٩٤,١٪	الثالث	٩٧٪	الثاني
توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني	٩٦,٩٪	الأول	١٠٠٪	الأول	٩٥,٧٪	الثالث	٩٨,٥٪	الأول	١٠٠٪	الأول
ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات مؤسسات العمل النسائية بالمملكة .	٩٤,٥٪	الثاني	٩٠,٢٪	الخامس	٨٦,٢٪	الخامس	٩٠,٩٪	الخامس	٩٤,٣٪	الثالث
توفير وسائل نقل مناسبة للفتيات.	٩٤,٥٪	الثاني	٩٤,٥٪	الرابع	٩٩٪	الأول	٩٢,٦٪	الرابع	٩٤,٣٪	الثالث

يتضح من الجدول السابق أهمية كافة العوامل السابقة في المناطق المختلفة من وجهة نظر المعلمات لتشجيع الفتيات على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني فقد كانت نسبة الموافقة العامة عالية تراوحت ما بين (٨٦,٢٪) إلي (١٠٠٪) . ولكن يلاحظ أن عاملي : زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني ، وتوفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني يعتبران أكثر العوامل أهمية حيث احتلا الترتيب الأول في معظم المناطق . وبالنظر إلى الاختلافات النسبية لأهمية العوامل في كل منطقة على حدة نجد أن عامل فتح المجال التعليمي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم في المراحل الأعلى قد احتل الترتيب الأخير في الأهمية في مدينة الرياض .

في حين أن ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات مؤسسات العمل النسائية بالمملكة قد جاء في الترتيب الخامس والأخير في مدينتى الدمام وجدة . أما زيادة الحوافز المادية للعاملات في المجال المهني في المؤسسات النسائية فقد جاء ترتيبها الأخير في كل من مدينة أبها ومدينة تبوك.

٥ - ٣ - ١٤ : الوظائف المهنية الواجب التركيز عليها في خطة تعليم وتدريب الفتاة مهنياً :

يتعلق التساؤل الرابع عشر بالتعرف على الوظائف المهنية التي ينبغي أن تركز عليها خطة تعليم وتدريب الفتاة مهنياً لتوفير العمالة النسائية اللازمة للمؤسسات النسائية .

ولقد قام الباحث باستقصاء آراء القائمين على تعليم الفتاة السعودية تجاه أهم الوظائف التي هناك حاجة ماسة إليها ، وينبغي أن تركز عليها خطة تعليم وتدريب الفتاة السعودية . وقد حدد الباحث أهم هذه الوظائف التي يعتقد أن هناك حاجة إليها لتغطية احتياجات المؤسسات النسائية من القوى العاملة النسائية ، وأيضاً تتمشى مع متطلبات خطة التنمية الاقتصادية للدولة حيث أن هناك عجزا واضحا في القوى العاملة النسائية السعودية في الوظائف المهنية بالمؤسسات النسائية بالمملكة . وهذه الوظائف تشمل :

أ) فنية وسائل تعليمية :

تقوم بتشغيل وإصلاح أجهزة العرض والتصوير والتحميض بالمؤسسات النسائية .

ب) فنية حاسب آلي :

تقوم بتشغيل وإصلاح أجهزة الحاسب الآلي المستخدم بصورة شاملة في المؤسسات النسائية .

جـ) فنية أجهزة معامل مدرسية :

تقوم بتشغيل وإصلاح أجهزة التقطير والمجاهر (الميكروسكويات) والموازين الكهربائية والإلكترونية .

د) فنية إتصالات :

تقوم بتشغيل وإصلاح أجهزة الهاتف ، الفاكس ، التلكس في المؤسسات النسائية .

هـ) فنية كهرباء :

تقوم بتشغيل وإصلاح الأجهزة الكهربائية المختلفة بالمؤسسات النسائية.

و) فنية مكائن خياطة بجميع أنواعها :

تقوم بتشغيل مكائن الخياطة وإصلاحها .

ز) فنية مختبرات ومعامل طبية :

تقوم بتشغيل هذه المختبرات وإصلاحها .

ح) فنية أسنان :

تقوم بتشغيل واصلاح الأجهزة المستخدمة في مجال طب الأسنان .

ط) فنية تشغيل آلات الطباعة والمعدات المكتبية الحديثة :

تقوم بتشغيل هذه الآلات والمعدات .

ك) فنية أطعمة وتغذية في المؤسسات النسائية :

تقوم بالإشراف على إعداد الأطعمة والتغذية .

وبدراسة البيانات الواردة بالجدول رقم (١/١٤/٣/٥) يتضح أن غالبية القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية يؤيدون رأى الباحث في أن تشتمل خطة القوى العاملة النسائية على الوظائف الفنية التي حددها الباحث . وقد كانت نسبة الموافقة الإجمالية (موافق بدرجة كبيرة وموافق) للقائمين على تعليم الفتاة مرتفعة جداً حيث تراوحت ما بين (٩٣ , ٨٠٪) إلى (٠٨ , ٩٤٪) بالنسبة للوظائف المهنية مجتمعة .

جدول رقم (٥ / ٣ / ١٤ / ١) **الوظائف الواجب التركيز عليها في خطة القوى العامله النسائية**

(مقارنة آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة)

القائمين على تعليم وتدريب الفتاة / المهـــن		المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات						الموجهات						المعلمات						الإجمالي					
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي
فنية وسائل تعليمية	العدد	٢٢	١٤	.	.	.	٣٦	٢٥	٦	.	.	.	٣١	٣٦٦	١٤٩	٢٦	١١	٣	٥٥٥	٤١٣	١٦٩	٢٦	١١	٣	٦٢٢
	النسبة	٦١,١١٪	٣٨,٨٩٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٨٠,٦٥٪	١٩,٣٥٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٦٥,٩٥٪	٢٦,٨٥٪	٤,٦٨٪	١,٩٨٪	٠,٥٤٪	١٠٠٪	٦٦,٤٠٪	٢٧,١٧٪	٤,١٨٪	١,٧٧٪	٠,٤٨٪	١٠٠٪
فنية حاسب آلي	العدد	٢١	١٣	٢	.	.	٣٦	٢٤	٧	.	.	.	٣١	٣٦٣	١٦٠	٢٣	٨	٤	٥٥٨	٤٠٨	١٨٠	٢٥	٨	٤	٦٢٥
	النسبة	٥٨,٣٣٪	٣٦,١١٪	٥,٥٦٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٧٧,٤٢٪	٢٢,٥٨٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٦٥,٠٥٪	٢٨,٦٧٪	٤,١٢٪	١,٤٣٪	٠,٧٢٪	١٠٠٪	٦٥,٢٨٪	٢٨,٨٠٪	٤,٠٠٪	١,٢٨٪	٠,٦٤٪	١٠٠٪
فنية أجهزة معامل مدرسية	العدد	١٩	١٢	٢	٣	.	٣٦	٢٠	٩	٢	.	.	٣١	٣٥١	١٣٨	٣٠	١٧	٥	٥٤١	٣٩٠	١٥٩	٣٤	٢٠	٥	٦٠٨
	النسبة	٥٢,٧٨٪	٣٣,٣٣٪	٥,٥٦٪	٨,٣٣٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٦٤,٥٢٪	٢٩,٠٣٪	٦,٤٥٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٦٤,٨٨٪	٢٥,٥١٪	٥,٥٥٪	٣,١٤٪	٠,٩٢٪	١٠٠٪	٦٤,١٤٪	٢٦,١٥٪	٥,٥٩٪	٣,٢٩٪	٠,٨٢٪	١٠٠٪
فنية أتصالات	العدد	١٦	١١	٥	٣	.	٣٥	١٣	١٣	٤	١	.	٣١	٢٨٧	١٦٨	٥٧	٢٦	٦	٥٤٤	٣١٦	١٩٢	٦٦	٣٠	٦	٦١٠
	النسبة	٤٥,٧١٪	٣١,٤٣٪	١٤,٢٩٪	٨,٥٧٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٤١,٩٤٪	٤١,٩٤٪	١٢,٩٠٪	٣,٢٣٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٥٢,٧٦٪	٣٠,٨٨٪	١٠,٤٨٪	٤,٧٨٪	١,١٠٪	١٠٠٪	٥١,٨٠٪	٣١,٤٨٪	١٠,٨٢٪	٤,٩٢٪	٠,٩٨٪	١٠٠٪
فنية كهرباء	العدد	٢٨	٥	٣	.	.	٣٦	١٦	٧	٦	١	.	٣٠	٢٩٦	١٤٧	٧٢	٢٦	١١	٥٥٢	٣٤٠	١٥٩	٨١	٢٧	١١	٦١٨
	النسبة	٧٧,٧٨٪	١٣,٨٩٪	٨,٣٣٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٥٣,٣٣٪	٢٣,٣٣٪	٢٠,٠٠٪	٣,٣٣٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٥٣,٦٢٪	٢٦,٦٣٪	١٣,٠٤٪	٤,٧١٪	١,٩٩٪	١٠٠٪	٥٥,٠٢٪	٢٥,٧٣٪	١٣,١١٪	٤,٣٧٪	١,٧٨٪	١٠٠٪
فنية مكائن خياطة بجميع أنواعها	العدد	٢٢	٩	٣	.	.	٣٤	٢٥	٦	.	.	.	٣١	٣٥٨	١٤٩	٢٥	٦	٣	٥٤١	٤٠٥	١٦٤	٢٨	٦	٣	٦٠٦
	النسبة	٦٤,٧١٪	٢٦,٤٧٪	٨,٨٢٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٨٠,٦٥٪	١٩,٣٥٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٦٦,١٧٪	٢٧,٥٤٪	٤,٦٢٪	١,١١٪	٠,٥٥٪	١٠٠٪	٦٦,٨٣٪	٢٧,٠٦٪	٤,٦٢٪	٠,٩٩٪	٠,٥٠٪	١٠٠٪
فنية مختبرات ومعامل طبية	العدد	٢١	١٠	٣	١	.	٣٥	١٦	١٠	٤	١	.	٣١	٣٥٠	١٢٦	٤٢	٧	٤	٥٢٩	٣٨٧	١٤٦	٤٩	٩	٤	٥٩٥
	النسبة	٦٠,٠٠٪	٢٨,٥٧٪	٨,٥٧٪	٢,٨٦٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٥١,٦١٪	٣٢,٢٦٪	١٢,٩٠٪	٣,٢٣٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٦٦,١٦٪	٢٣,٨٢٪	٧,٩٤٪	١,٣٢٪	٠,٧٦٪	١٠٠٪	٦٥,٠٤٪	٢٤,٥٤٪	٨,٢٤٪	١,٥١٪	٠,٦٧٪	١٠٠٪
فنية أسنان	العدد	٢١	١٣	٢	.	.	٣٦	١٥	١٢	٤	.	.	٣١	٣٣٧	١٤٣	٤٤	٨	٢	٥٣٤	٣٧٣	١٦٨	٥٠	٨	٢	٦٠١
	النسبة	٥٨,٣٣٪	٣٦,١١٪	٥,٥٦٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٤٨,٣٩٪	٣٨,٧١٪	١٢,٩٠٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٦٣,١١٪	٢٦,٧٨٪	٨,٢٤٪	١,٥٠٪	٠,٣٧٪	١٠٠٪	٦٢,٠٦٪	٢٧,٩٥٪	٨,٣٢٪	١,٣٣٪	٠,٣٣٪	١٠٠٪
فنية تشغيل آلات الطباعة والمعدات المكتبية الحديثة	العدد	٢٣	١١	١	١	.	٣٦	٢٢	٦	٣	.	.	٣١	٣٣٣	١٣١	٣٥	١٢	٥	٥١٦	٣٧٨	١٤٨	٣٩	١٣	٥	٥٨٣
	النسبة	٦٣,٨٩٪	٣٠,٥٦٪	٢,٧٨٪	٢,٧٨٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٧٠,٩٧٪	١٩,٣٥٪	٩,٦٨٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٦٤,٥٣٪	٢٥,٣٩٪	٦,٧٨٪	٢,٣٣٪	٠,٩٧٪	١٠٠٪	٦٤,٨٤٪	٢٥,٣٩٪	٦,٦٩٪	٢,٢٣٪	٠,٨٦٪	١٠٠٪
فنية أطعمة وتغذية	العدد	٢٦	٩	.	.	.	٣٥	٢٤	٥	٢	.	.	٣١	٣٤٠	١٣٥	٣٥	٨	٣	٥٢١	٣٩٠	١٤٩	٣٧	٨	٣	٥٨٧
	النسبة	٧٤;٢٩٪	٢٥,٧١٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٧٧,٤٢٪	١٦,١٣٪	٦,٤٥٪	٠,٠٠٪	٠,٠٠٪	١٠٠٪	٦٥,٢٦٪	٢٥,٩١٪	٦,٧٢٪	١,٥٤٪	٠,٥٨٪	١٠٠٪	٦٦,٤٤٪	٢٥,٣٨٪	٦,٣٠٪	١,٣٦٪	٠,٥١٪	١٠٠٪

وسـوف يتناول البـاحث بـالدراسـة والتـحليل رأي القـائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بالنسبة لكل وظيفة على حدة .

أ) فنية وسائل تعليمية في المؤسسات النسائية التعليمية النسائية :

يتـضح من البـيـانات الواردة في الجـدول السـابق أن هناك اتفـاقـا بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية على ضرورة أن تشتمل خطة القوى العاملة النسائية على وظيفة فنية وسائل تعليمية لتقوم بتشغيل واصلاح أجهزة الوسائل التعليمية من عرض وتصوير وتحميض بالمؤسسات النسائية ، وقد بلغت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) (١٠٠٪) لكل من المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات والموجهات بينما إنخفضت النسبة إلى (٩٢.٨٠٪) للمعلمات .

ب) فنية حاسب آلي في المؤسسات النسائية :

يتـضح من البـيـانات الواردة في الجـدول السـابق أن هناك اتفـاقـا بين القائمين علي تعليم وتدريب الفتاة السعودية على ضرورة أن تتضمن خطة القوى العاملة النسـائية تعليم وتدريب الفتاة على وظيفة فنية حاسب آلي لتقوم بتشغيل وإصلاح أجهزة الحاسب الآلي المستخدم بصورة شاملة في المؤسسات النسائية ، فقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة جدًا حيث بلغت (١٠٠٪) للموجهـات ، و(٩٤.٤٤٪) للمسـئولين بالرئاسـة العـامـة لتعليم البنات وانخفضت إلى (٩٣.٧٢٪) للمعلمات ، مع ملاحظة أن نسبة عدم الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) كانت ضئيلة جداً حيث بلغت (صفر٪) لكل من المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات وكذلك الموجهات ، و(٢.١٥٪) للمعلمات .

ج) فنية أجهزة معامل مدرسية بالمؤسسات التعليمية النسائية :

من تحليل البيانات الوادرة في الجدول السابق يتضح أن غالبية القائمين على تعليم الفتاة يرون ضرورة تعليم وتدريب الفتاة السعودية على وظيفة فنية

أجهزة معامل مدرسية لتقوم بتشغيل وإصلاح أجهزة التقطير والمجاهر (الميكروسكوبات) والموازين الإلكترونية والكهربائية ، وأن يتم التركيز عليها في خطة القوى العاملة النسائية . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة حيث بلغت (٩٣,٥٥٪) للموجهات ، (٩٠,٩٣٪) للمعلمات وإنخفضت إلى (٨٦,١١٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ولكن يلاحظ أن نسبة عدم الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) ضئيلة حيث بلغت (صفر٪) بالنسبة للموجهات ، و(٤,٠٦٪) للمعلمات ، و(٨,٣٣٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات .

د) **فنية إتصالات في المؤسسات النسائية :**

من تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح أن هناك اتفاقا بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية على أن تتضمن خطة القوى العاملة السعودية وظيفة فنية اتصالات تقوم بتشغيل وإصلاح أجهزة الهاتف والفاكس والتلكس في المؤسسات النسائية . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة حيث بلغت (٨٣,٨٣٪) للموجهات ، (٨٣,٦٤٪) للمعلمات، (٧٧,١٤٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، ولكن يلاحظ من ناحية أخرى أن نسبة عدم الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) كانت ضئيلة حيث بلغت (٣,٢٣٪) للموجهات ، (٥,٨٨٪) للمعلمات ، (٨,٥٧٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، ويلاحظ أن انخفاض نسبة الموافقة العامة ترجع إلى زيادة نسبة الإجابات المحايدة .

هـ) **فنية كهرباء في المؤسسات النسائية :**

من دراسة البيانات الواردة بالجدول السابق يتضح أن هناك إجماعا بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة التركيز على وظيفة فنية كهرباء في خطة القوى العاملة النسائية تقوم بتشغيل وإصلاح الأجهزة الكهربائية المختلفة بالمؤسسات التعليمية والنسائية . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة حيث بلغت (٩١,٦٧٪) للمسئولين

بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، (٢٥ ,٨٢٪) للمعلمات ، و(٦٦ ,٧٦٪) للموجهات ، ولكن يلاحظ أن نسبة غير الموافقة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) منخفضة جداً حيث بلغت (صفر٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، (٣٣ ,٣٪) للموجهات ، (٧٠ ,٦٪) للمعلمات ، ويرجع انخفاض نسبة الموافقة العامة إلى زيادة نسبة الإجابات المحايدة .

و) **فنية مكائن خياطة في المؤسسات النسائية :**

من دراسة البيانات الواردة بالجدول السابق يتضح أن هناك اتفاقا في الرأي بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية على ضرورة أن تشتمل خطة القوى العامة النسائية على اعداد وتدريب الفتاة على وظيفة فنية مكائن خياطة بجميع أنواعها حيث تقوم بتشغيلها وإصلاحها في المؤسسات النسائية . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة جداً حيث بلغت (١٠٠٪) للموجهات ، و(٧١ ,٩٣٪) للمعلمات ، و(١٨ ,٩١٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ،ولكن يلاحظ من ناحية أخرى ضآلة نسبة غير الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) حيث بلغت (صفر٪) لكل من المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات والموجهات ، (٦٦ ,١٪) للمعلمات .

ز) **فنية مختبرات ومعامل طبية في المؤسسات النسائية :**

يتضح من تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق أن هناك اتفاقا في الرأي بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية على أن يتم تعليم وتدريب الفتاة السعودية على مهنة فنية مختبرات ومعامل طبية تقوم بتشغيل وإصلاح أجهزة المختبرات والمعامل الطبية في المؤسسات النسائية . وضرورة أن تتضمنها خطة القوى العاملة النسائية . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة حيث بلغت (٩٨ ,٨٩٪) للمعلمات ، (٥٧ ,٨٨٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، (٧٧ ,٨٣٪) للموجهات ، ولكن يلاحظ انخفاض نسبة غير الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) حيث بلغت (٠٨ ,٢٪) للمعلمات ، (٨٦ ,٢٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، (٢٣ ,٣٪) للموجهات . ويمكن استنتاج أن انخفاض نسبة الموافقة العامة يرجع إلى ارتفاع نسبة الإجابات المحايدة .

و) فنية أســنان :

يتضح من تحليل البيانات الواردة بالجدول السابق أن هناك اتفاقا في الرأي بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية على ضرورة أن يتم التركيز في خطة القوى العاملة النسائية على تعليم وتدريب الفتاة على وظيفة فنية أسنان تقوم بتشغيل وإصلاح الأجهزة المستخدمة في مجال طب الأسنان. فقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبير وموافق) بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة مرتفعة حيث بلغت (٩٤.٤٤٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، (٨٩.٨٩٪) للمعلمات ، (٨٧.١٠٪) للموجهات ، ولكن يلاحظ أن نسبة غير الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) تكاد تنعدم حيث بلغت (صفر٪) لكل من المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات والموجهات ، و(١.٠٧٪) فقط للمعلمات . ويرجع السبب في انخفاض نسبة الموافقة العامة إلى إرتفاع نسبة الإجابات المحايدة .

ط) فنية تشغيل آلات الطباعة والمعدات المكتبية الحديثة في المؤسسات النسائية:

من دراسة البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح أن هناك تأييدا للقائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بأن تتضمن خطة القوى العاملة النسائية وظيفة فنية آلات طباعة ومعدات مكتبية تقوم بتشغيل وصيانة آلات الطباعة والمعدات المكتبية الحديثة في المؤسسات النسائية . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة حيث بلغت (٩٤.٤٥٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، و(٩٠.٣٢٪) للموجهات ، (٨٩.٩٢٪) للمعلمات . ولكن من ناحية أخرى يلاحظ انخفاض نسبة غير الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) حيث بلغت (صفر٪) للموجهات ، (٢.٧٨٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، (٣.٣٠٪) للمعلمات .

ي) فنية أطعمة وتغذية في المؤسسات النسائية :

يتضح من تحليل البيانات الواردة بالجدول السابق أن هناك اتفاقا في الرأي بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية على ضرورة أن تتضمن خطة القوى العاملة النسائية وظيفة فنية أطعمة وتغذية في المؤسسات النسائية . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة ،حيث بلغت (١٠٠٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، و(٩٣.٥٥٪) للموجهات ،

و(٩١,١٧٪) للمعلمات ، ولكن يلاحظ أن نسبة عدم الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) تكاد تكون منعدمة حيث بلغت (صفر٪) لكل من المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات والموجهات ، (٢,١٢٪) للمعلمات . ولذلك يرجع انخفاض نسبة الموافقة العامة إلى وجود نسبة عالية من الإجابات المحايدة .

ويرى الباحث ضرورة ترتيب هذه الوظائف ترتيباً تنازلياً وفقاً لأهميتها من وجهة نظر القائمين على تعليم وتدريب الفتاة . وذلك للتعرف على الأهمية النسبية لكل منها على أساس نسبة الموافقة العامة الإجمالية (موافقة المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات بالإضافة إلى موافقة المعلمات والموجهات) على الوظائف المهنية مجتمعة ويوضح الجدول رقم (٢/١٤/٣/٥) ذلك .

جدول رقم (٢/١٤/٣/٥))

الترتيب التنازلي للوظائف المهنية الواجب التركيز عليها في خطة القوى العاملة النسائية

(آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية)

الوظائف	النسبة المئوية	الترتيب
- فنية حاسب آلي .	٩٤,٠٨٪	الأول
- فنية مكائن خياطة .	٩٣,٨٩٪	الثاني
- فنية وسائل تعليمية .	٩٣,٥٧٪	الثالث
- فنية أطعمة وتغذية .	٩١,٨٢٪	الرابع
- فنية أجهزة معامل مدرسية .	٩٠,٢٩٪	الخامس
- فنية تشغيل آلات الطباعة والمعدات المكتبية الحديثة.	٩٠,٢٣٪	السادس
- فنية أسنان .	٩٠,٠١٪	السابع
- فنية مختبرات ومعامل طبية .	٨٩,٥٨٪	الثامن
- فنية إتصالات .	٨٣,٢٨٪	التاسع
- فنية كهرباء .	٨٠,٩٣٪	العاشر

يتضح من تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق أن القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية يرون ضرورة أن تشتمل خطة القوى العاملة النسائية على الوظائف العشرة السابقة (التي اختارها الباحث) حيث أن نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) الإجمالية عالية جداً وتزيد عن (٨٠٪) ولكن يلاحظ أن هناك أولوية لبعض الوظائف مثل وظيفة فنية حاسب آلى حيث احتلت الترتيب الأول ، ووظيفة فنية مكائن خياطة حيث جاءت في الترتيب الثاني ، وكذلك فنية أطعمة وتغذية حيث احتلت الترتيب الثالث . ويلاحظ أنها كلها وظائف تتفق مع طبيعة المرأة الفسيولوجية . من ناحية أخرى هناك بعض الوظائف التي جاءت متأخرة في الترتيب التنازلي وحصلت على نسب موافقة إجمالية منخفضة نسبياً مثال ذلك وظيفة فنية إتصالات ، وفنية كهرباء ، ويعتقد الباحث أن هاتين المهنتين لا تلقى إقبالاً كبيراً من جانب الفتيات في المجتمع السعودي .

مدى اختلاف آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية في المناطق الجغرافية المختلفة :

من الضروري التعرف على وجهات نظر الموجهات بالمناطق الجغرافية المختلفة حول المهن الواجب التركيز عليها في خطة القوى العاملة النسائية . ويوضح الجدول رقم (٣/١٤/٣/٥) ترتيب الوظائف المهنية الواجب التركيز عليها في خطة القوى العاملة النسائية بالمناطق الجغرافية المختلفة [١] .

---

(١) ملحق البحث رقم ٤ ، جدول رقم ١٤/٤، صفحة ٤٩٣ .

جدول رقم (٣/١٤/٣/٥)

ترتيب الوظائف المهنية الواجب التركيز عليها في خطة القوى العاملة النسائية

(مقارنة آراء الموجهات بالمناطق الجغرافية المختلفة)

الوظائف المهنية / نسبة الموافقة العامة بالمناطق	الرياض		جدة		الدمام		أبها		تبوك	
	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب
فنية وسائل تعليمية	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
فنية حاسب آلي	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
فنية أجهزة معامل مدرسية	٩١,٦٧٪	الثاني	١٠٠٪	الأول	٨٣,٣٣٪	الثاني	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
فنية إتصالات	٧٥٪	الرابع	١٠٠٪	الأول	٨٣,٣٣٪	الثاني	٥٠٪	الثاني	١٠٠٪	الأول
فنية كهرباء	٦٦,٦٧٪	الخامس	١٠٠٪	الأول	٨٣,٣٤٪	الثاني	٥٠٪	الثاني	٦٦,٦٦٪	الثاني
فنية مكائن خياطة بجميع أنواعها	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
فنية مختبرات ومعامل طبية	٨٣,٣٤٪	الثالث	٨٧,٥٪	الثاني	٨٣,٣٣٪	الثاني	١٠٠٪	الأول	٦٦,٦٦٪	الثاني
فنية أسنان	٨٣,٣٣٪	الثالث	١٠٠٪	الأول	٨٣,٣٤٪	الثاني	١٠٠٪	الأول	٦٦,٦٦٪	الثاني
فنية تشغيل آلات الطباعة والمعدات المكتبية الحديثة	٨٣,٣٣٪	الثالث	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	٦٦,٦٧٪	الثاني
فنية أطعمة وتغذية	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	٨٣,٣٤٪	الثاني	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول

يتضح من الجدول السابق أن هناك اتفاقا عاما بين الموجهات على أهمية كافة المهن بالمناطق ، حيث كانت نسبة الموافقة العامة عالية في كافة المناطق . وهناك بعض المهن التي حصلت على نسبة موافقة عامة (١٠٠٪) في كافة المناطق مما يدل على أهميتها وهذه المهن هى : فنية وسائل تعليمية ، فنية حاسب آلي ، فنية مكائن خياطة بجميع أنواعها ، فنية أطعمة وأغذية . وينبغي التعرف على الاختلافات النسبية لترتيب هذه المهن بكل منطقة على حدة ويلاحظ أن فنية أجهزة كهرباء قدجاءت في الترتيب الخامس والأخير. يسبقها في الترتيب الرابع فنية اتصالات في مدينة الرياض . أما وظيفة فنية مختبرات ومعامل طبية فقد جاءت في الترتيب الثاني والأخير بالنسبة لمدينة جدة والدمام وتبوك .

أما بالنسبة للمعلمات فهناك اتفاقا تام أيضاً على أهمية هذه المهن مجتمعة ، حيث حصلت كل المهن على نسبة موافقة عالية في المناطق الجغرافية المختلفة جدول (٥/٣/١٤/٤) ، مما يدل على أهمية هذه المهن. ولكن يلاحظ أن هناك اختلافات نسبية لأهمية هذه المهن في كل مدينة على حدة مثال ذلك جاءت مهنة فنية حاسب آلي في الترتيب الأول، وفنية كهرباء في الترتيب التاسع والأخير في مدينة الرياض . واحتلت مهنة فنية أطعمة وأغذية الترتيب الأول في مدينة جدة ، بينما جاءت فنية كهرباء في الترتيب الأخير في مدينة جدة ، وفي مدينة الدمام جاء فنية وسائل تعليمية في الترتيب الأول ، وفنية كهرباء في الترتيب الأخير ، وفي مدينة أبها جاءت فنية مكائن خياطة في الترتيب الأول ، بينما جاءت فنية حاسب آلي في الترتيب الثامن والأخير ، وأخيراً في مدينة تبوك جاءت فنية مكائن خياطة ، وفنية أطعمة وأغذية ، وفنية أسنان في الترتيب الأول ، بينما جاءت فنية حاسب آلي في الترتيب الأخير [(١)] .

جدول رقم (٥/٣/١٤/٤)

ترتيب الوظائف المهنية الواجب التركيز عليها في خطة القوى العاملة النسائية

(مقارنة آراء المعلمات بالمناطق الجغرافية المختلفة)

الوظائف المهنية / نسبة الموافقة العامة بالمناطق	الرياض		جدة		الدمام		أبها		تبوك	
	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب
فنية وسائل تعليمية	٨٩,٥٪	الثالث	٩٤,٩٪	الثاني	٩٥٪	الأول	٩٠,٩٪	الرابع	٩٤,٣٪	الثالث
فنية حاسب آلي	٩٤,٧٪	الأول	٩٤,٩٪	الثاني	٩٢,٣٪	الثالث	٧٢,٤٪	الثامن	٧٣,٣٪	الخامس
فنية أجهزة معامل مدرسية	٨٨,٩٪	الرابع	٩٢,٥٪	الرابع	٨٤,٦٪	الخامس	٩٦,٩٪	الثاني	٩٧و١٪	الثالث
فنية إتصالات	٨٣,٧٪	السابع	٨٩٪	السادس	٧١,٣٪	السابع	٨٧,٥٪	السادس	٩١,٤٪	الرابع
فنية كهرباء	٨٠,٤٪	التاسع	٧٨,٣٦٪	السابع	٧٩,٥٪	السادس	٧٧,٢٪	السابع	٩٧,١٪	الثاني
فنية مكائن خياطة بجميع أنواعها	٩٠,٧٪	الثاني	٩٣,٢٪	الثالث	٩٣,٩٪	الثاني	٩٨,٥٪	الأول	١٠٠٪	الأول
فنية مختبرات ومعامل طبية	٨٥,٩٪	الخامس	٩٠,٩٪	الخامس	٩٢,٣٪	الثالث	٩٠,٦٪	الرابع	٩٧,١٪	الثاني
فنية أسنان	٨٨,٩٪	الرابع	٩٢,٥٪	الخامس	٨٥,٩٪	الرابع	٨٨,٧٪	الخامس	١٠٠٪	الأول
فنية تشغيل آلات الطباعة والمعدات المكتبية الحديثة	٨٤,١٪	السادس	٩٢,٥٪	الخامس	٩٣,٩٪	الثاني	٨٨,٧٪	الخامس	٩٧,١٪	الثاني
فنية أطعمة وتغذية	٨٢,٩٪	الثامن	٩٦,٤٪	الأول	٩٢,٥٪	الثالث	٩١,٥٪	الثالث	١٠٠٪	الأول

(١) ملحق البحث رقم ٤ ، جدول رقم ٢٩/٤، صفحة ٥٠٩ .

٥ – ٣ – ١٥ : متطلبات تنفيذ خطةالتعليم والتدريب المهني للفتاة السعودية :

يتعلق التساؤل الخامس عشر بالتعرف على المتطلبات التي ينبغي توافرها لنجاح تنفيذ خطة التعليم والتدريب المهني للفتاة السعودية .

وقد أكد الباحث على ضرورة التعرف على آراء القائمين على تعليم الفتاة السعودية حول متطلبات نجاح تنفيذ خطة التعليم والتدريب المهني للفتاة السعودية ، وقد حصر الباحث أهم هذه المتطلبات في الآتي :

- توافر الورش التعليمية .
- توافر المعامل والمعدات والأجهزة اللازمة .
- توافر المدربات المتخصصات .
- توافر القيادات النسائية على دراية وخبرة .
- توافر التمويل اللازم .
- توافر المباني المناسبة .
- توافر المناهج التعليمية والبرامج التدريبية المتطورة .

ويتضح من الجدول رقم (٥/٣/١٥/١) أن هناك اتفاقا بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية على ضرورة توفير متطلبات تنفيذ خطة التعليم والتدريب المهني للفتاة حتى يتحقق لها النجاح . وقد كانت نسبة الموافقة الإجمالية العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) على ضرورة هذه المتطلبات مرتفعة جداً حيث تراوحت ما بين (٩٤,٥٣٪) إلى (٩٧,٩٠٪) بالنسبة للمتطلبات مجتمعة .

جدول رقم (٥ / ٣ / ١٥ / ١)

متطلبات تنفيذ خطة التعليم والتدريب المهني

(مقارنة آراء القائمين على تعليم الفتاة)

القائمين على تعليم وتدريب الفتاة / العناصر		المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات						الموجهات						المعلمات						الإجمالي					
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي
الورش التعليمية	عدد	٢٦	٩	١	٠	٠	٣٦	٢٨	٣	٠	٠	٠	٣١	٣٨٩	١٣٢	١٨	١٢	٣	٥٥٤	٤٤٣	١٤٤	١٩	١٢	٣	٦٢١
	النسبة	٪ ٧٢,٢٢	٪ ٢٥,٠٠	٪ ٢,٧٨	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٩٠,٣٢	٪ ٩,٦٨	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٧٠,٢٢	٪ ٢٣,٨٣	٪ ٣,٢٥	٪ ٢,١٧	٪ ٠,٥٤	٪ ١٠٠	٪ ٧١,٣٤	٪ ٢٣,١٩	٪ ٣,٠٦	٪ ١,٩٣	٪ ٠,٤٨	٪ ١٠٠
المعامل والمعدات والأجهزة اللازمة	النسبة	٢٧	٨	١	٠	٠	٣٦	٢٧	٤	٠	٠	٠	٣١	٤٢٠	١٢٨	٨	٦	١	٥٦٣	٤٧٤	١٤٠	٩	٦	١	٦٣٠
	النسبة	٪ ٧٥,٠٠	٪ ٢٢,٢٢	٪ ٢,٧٨	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٨٧,١٠	٪ ١٢,٩٠	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٧٤,٦٠	٪ ٢٢,٧٤	٪ ١,٤٢	٪ ١,٠٧	٪ ٠,١٨	٪ ١٠٠	٪ ٧٥,٢٤	٪ ٢٢,٢٢	٪ ١,٤٣	٪ ٠,٩٥	٪ ٠,١٦	٪ ١٠٠
المدربات المتخصصات	عدد	٢٨	٧	١	٠	٠	٣٦	٢٩	١	٠	٠	٠	٣٠	٤٣٤	٩٨	١١	٥	١	٥٤٩	٤٩١	١٠٦	١٢	٥	١	٦١٥
	النسبة	٪ ٧٧,٧٨	٪ ١٩,٤٤	٪ ٢,٧٨	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٩٦,٦٧	٪ ٣,٣٣	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٧٩,٠٥	٪ ١٧,٨٥	٪ ٢,٠٠	٪ ٠,٩١	٪ ٠,١٨	٪ ١٠٠	٪ ٧٩,٨٤	٪ ١٧,٢٤	٪ ١,٩٥	٪ ٠,٨١	٪ ٠,١٦	٪ ١٠٠
قيادات نسائية على دراية وخبرة	عدد	٢٧	٨	٠	٠	٠	٣٥	٢٨	٢	٠	٠	٠	٣٠	٤١٩	١٠٩	١١	٥	٠	٥٤٤	٤٧٤	١١٩	١١	٥	٠	٦٠٩
	النسبة	٪ ٧٧,١٤	٪ ٢٢,٨٦	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٩٣,٣٣	٪ ٦,٦٧	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٧٧,٠٢	٪ ٢٠,٠٤	٪ ٢,٠٢	٪ ٠,٩٢	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٧٧,٨٣	٪ ١٩,٥٤	٪ ١,٨١	٪ ٠,٨٢	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠
التمويل اللازم	عدد	٣٠	٦	٠	٠	٠	٣٦	٢٨	٣	٠	٠	٠	٣١	٤١٩	١٠٩	٦	٦	١	٥٤١	٤٧٧	١١٨	٦	٦	١	٦٠٨
	النسبة	٪ ٨٣,٣٣	٪ ١٦,٦٧	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٩٠,٣٢	٪ ٩,٦٨	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٧٧,٤٥	٪ ٢٠,١٥	٪ ١,١١	٪ ١,١١	٪ ٠,١٨	٪ ١٠٠	٪ ٧٨,٤٥	٪ ١٩,٤١	٪ ٠,٩٩	٪ ٠,٩٩	٪ ٠,١٦	٪ ١٠٠
المباني المناسبة	عدد	٢٠	١٦	٠	٠	٠	٣٦	٢٩	٢	٠	٠	٠	٣١	٤٠٩	١٢٦	٤	٦	١	٥٤٦	٤٥٨	١٤٤	٤	٦	١	٦١٣
	النسبة	٪ ٥٥,٥٦	٪ ٤٤,٤٤	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٩٣,٥٥	٪ ٦,٤٥	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٧٤,٩١	٪ ٢٣,٠٨	٪ ٠,٧٣	٪ ١,١٠	٪ ٠,١٨	٪ ١٠٠	٪ ٧٤,٧١	٪ ٢٣,٤٩	٪ ٠,٦٥	٪ ٠,٩٨	٪ ٠,١٦	٪ ١٠٠
مناهج تعليمية وبرامج تدريبية متطورة	عدد	٣٢	٤	٠	٠	٠	٣٦	٢٤	١	٠	٠	٠	٢٥	٣٦٨	٧٩	٩	٤	٠	٤٦٠	٤٢٤	٨٤	٩	٤	٠	٥٢١
	النسبة	٪ ٨٨,٨٩	٪ ١١,١١	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٩٦,٠٠	٪ ٤,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٨٠,٠٠	٪ ١٧,١٧	٪ ١,٩٦	٪ ٠,٨٧	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠	٪ ٨١,٣٨	٪ ١٦,١٢	٪ ١,٧٣	٪ ٠,٧٧	٪ ٠,٠٠	٪ ١٠٠

وللتعرف على الأهمية النسبية لكل من هذه المتطلبات على حدة سوف يقوم الباحث بتحليل كل من هذه المتطلبات من وجهة نظر القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية .

أ) ضرورة توافر الورش التعليمية :

من تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح أن هناك إجماعا من جانب القائمين على تعليم الفتاة السعودية على ضرورة توافر الورش التعليمية المجهزة والتي تتفق مع احتياجات التدريب ، فقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة جداً حيث بلغت (١٠٠٪) للموجهات، و(٩٧،٢٢٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، و(٩٤،٠٥٪) للمعلمات ولكن يلاحظ أن نسبة غير الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) تكاد تكون منعدمة فقد بلغت (صفر٪) لكل من المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات والموجهات ، (٢،٧١٪) للمعلمات .

ب) ضرورة توافر المعامل والمعدات والأجهزة اللازمة :

من تحليل البيانات الواردة بالجدول السابق يتضح أن هناك اتفاقا بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية على ضرورة توافر المعامل والمعدات والأجهزة اللازمة للعملية التدريبية . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة جداً حيث بلغت (١٠٠٪) للموجهات ، و(٩٧،٣٤٪) للمعلمات ، و(٩٧،٢٢٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات . ولكن يلاحظ أن نسبة غير الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) تكاد تكون منعدمة حيث بلغت (صفر٪) للموجهات والمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، (١،٢٥٪) للمعلمات.

جـ) ضرورة توافر المدربات المتخصصات :

من تحليل البيانات بالجدول السابق يتضح الاتفاق التام في الرأى بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة بضرورة توافر المدربات المتخصصات باعتبارهن عنصرا أساسيا من عناصر العملية التدريبية . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة جداً ، حيث بلغت (١٠٠٪) للموجهات ، و(٩٧,٢٢٪) للمسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات، و(٩٦,٩٠٪) للمعلمات ، ولكن يلاحظ أن نسبة غير الموافقة العامة (غير موافق وغير موافق بدرجة كبيرة) تكاد تكون منعدمة حيث بلغت (صفر٪) لكل من المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات والموجهات ، و(١,٠٨٪) للمعلمات .

د) ضرورة توافر قيادات نسائية على دراية وخبرة :

من دراسة البيانات الواردة بالجدول السابق يتضح أن هناك اتفاقا في الرأى بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية حول ضرورة توافر القيادات النسائية ذوات الخبرة والدراية بإدارة الموسسات التعليمية والتدريبية . وقد كانت نسبة الموافقة العامة عالية (موافق بدرجة كبيرة وموافق) حيث بلغت (١٠٠٪) تقريبا .

هـ) ضرورة توافر التمويل اللازم :

من دراسة البيانات الواردة بالجدول السابق يلاحظ أن هناك اتفاقا في الرأى بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية على أن توافر التمويل اللازم للمؤسسات التعليمية المهنية يعتبر أحد المتطلبات الأساسية لنجاح تنفيذ خطة التعليم والتدريب المهني . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة – وموافق) مرتفعة جداً . حيث بلغت (١٠٠٪) تقريباً .

و) ضرورة توافر المباني المناسبة :

من دراسة البيانات الواردة بالجدول السابق يتضح أن هناك اجماعا في الرأى بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة توفير المباني المناسبة وفي الأماكن المناسبة للتعليم والتدريب المهني .وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة جدًا وحيث بلغت (١٠٠٪) تقريباً .

ز) ضرورة توافر مناهج تعليمية وبرامج تدريبية متطورة :

يتضح من دراسة البيانات الواردة في الجدول السابق أن هناك اتفاقا في الرأي بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية على ضرورة إعداد المناهج التعليمية والبرامج التدريبية بأسلوب حديث متطور يتفق مع احتياجات خطة التنمية الاقتصادية بالدولة . وقد كانت نسبة الموافقة العامة (موافق بدرجة كبيرة وموافق) مرتفعة جداً حيث بلغت (١٠٠٪) تقريباً .

وقد قام الباحث بترتيب هذه المتطلبات بهدف مقارنتها حسب أهميتها من وجهة نظر القائمين على تعليم الفتاة السعودية ، وذلك على أساس نسبة الموافقة العامة الإجمالية (موافقة المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات وموافقة الموجهات والمعلمات) على المتطلبات مجتمعة ويوضح الجدول رقم (٥/٣/١٥/٢) ذلك .

جدول رقم (٥/٣/١٥/٢)

الترتيب التنازلي لمتطلبات تنفيذ خطة التعليم والتدريب المهني

(آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة)

المتطلبات	النسبة المئوية	الترتيب
- توافر المباني المناسبة .	٪٩٨.٢٠	الأول
- توافر التمويل اللازم .	٪٩٧.٩٠	الثاني
- توافر المناهج التعليمية والبرامج التدريبية المتطورة.	٪٩٧.٥٠	الثالث
- توافر المعامل والمعدات والأجهزة اللازمة .	٪٩٧.٤٦	الرابع
- توافر قيادات نسائية على دراية وخبرة .	٪٩٧.٣٠	الخامس
- توافر المدربات المتخصصات .	٪٩٧.٠٨	السادس
- توافر الورش التعليمية .	٪٩٤.٥٣	السابع

يتضح من دراسة الجدول السابق أهمية توافر المتطلبات السابق جمعها، حيث تراوحت نسبة الموافقة العامة الإجمالية ما بين (٩٤،٥٣٪) و(٩٨،٢٠٪) وذلك لأن هذه المتطلبات متكاملة، ولابد من توافرها مجتمعة.

مدى اختلاف آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية في المناطق الجغرافية المختلفة:

من الضروري التعرف على وجهات نظر الموجهات في المناطق الجغرافية المختلفة فيما يتعلق بأهمية المتطلبات اللازمة لتنفيذ خطة التعليم والتدريب المهني. ويتضح من الجدول رقم (٣/١٥/٣/٥) أن كافة المتطلبات احتلت أهمية قصوى حيث حصلت جميعها على موافقة عامة (١٠٠٪) في كافة المناطق.[١]

جدول رقم (٣/١٥/٣/٥)
ترتيب متطلبات تنفيذ خطة التعليم والتدريب المهني
(مقارنة آراء الموجهات بالمناطق الجغرافية المختلفة)

نسبة الموافقة العامة بالمناطق / المتطلبات	الرياض		جدة		الدمام		أبها		تبوك	
	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب
الورش التعليمية	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
المعامل والمعدات والأجهزة اللازمة	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
المدربات المتخصصات	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
قيادات نسائية على دراية وخبرة	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
التمويل اللازم	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
المباني المناسبة	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
توفير المناهج التعليمية والبرامج التدريبية المتطورة	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول

(١) ملحق البحث رقم ٤، جدول رقم ١٥/٤، صفحة ٤٩٤.

أما بالنسبة للمعلمات ، فيوضح جدول رقم (٥/٣/١٥/٤) ترتيب هذه المتطلبات في المناطق الجغرافية المختلفة [(١)].

جدول رقم (٥/٣/١٥/٤)
ترتيب متطلبات تنفيذ خطة التعليم والتدريب المهني
(مقارنة آراء الموجهات بالمناطق الجغرافية المختلفة)

نسبة الموافقة العامة بالمناطق / المتطلبات	الرياض		جدة		الدمام		أبها		تبوك	
	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب
توفير الورش التعليمية	٩٠,٩٪	الرابع	٩٨,٨٪	الثاني	٩٤,٩٪	الرابع	٨٦,٨٪	الرابع	٩٧,١٪	الثاني
توفير المعامل والمعدات والأجهزة اللازمة	٩٤٪	الثالث	١٠٠٪	الأول	٩٧,٤٪	الثاني	٩٧,١٪	الثاني	١٠٠٪	الأول
توفير المدربات المتخصصات	٩٥,٧٪	الثاني	٩٧,٨٪	الثالث	٩٦,٥٪	الثالث	٩٧,١٪	الثاني	١٠٠٪	الأول
توفير قيادات نسائية على دراية وخبرة	٩٥,٧٪	الثاني	٩٧,٨٪	الثالث	٩٧,٤٪	الثاني	٩٧,١٪	الثاني	٩٧,١٪	الثاني
توفير التمويل اللازم	٩٦,٣٪	الأول	٩٨,٨٪	الثاني	٩٨,٣٪	الأول	٩٦٪	الثالث	١٠٠٪	الأول
توفير المباني المناسبة	٩٦,٣٪	الأول	٩٨,٨٪	الثاني	٩٧,٤٪	الثاني	١٠٠٪	الأول	١٠٠٪	الأول
توفير المناهج التعليمية والبرامج التدريبية المتطورة	٩٦,٦٪	الأول	٩٨,٨٪	الثاني	٩٦,٥٪	الثالث	٩٦٪	الثالث	١٠٠٪	الأول

يتضح من الجدول السابق أن هناك اتفاقا في آراء المعلمات في المناطق الجغرافية المختلفة على أهمية توفير كافة المتطلبات السابقة لأهميتها لنجاح تنفيذ خطة التعليم والتدريب المهني ، حيث كانت نسبة الموافقة العامة عالية وتراوحت بين (٨٦,٨٪) الى (١٠٠٪) . ويلاحظ أن هناك اختلافات ضئيلة جداً في ترتيب أهمية هذه المتطلبات بكل منطقة على حدة ، وأيضاً بين المناطق الجغرافية المختلفة .

---

(١) ملحق البحث رقم ٤ ، جدول رقم ٤/٣٠، صفحة ٥١٠ .

٦ - نتائج البحث والتوصيات :

٦ - ١ : نتائج البحث :

سوف يعرض الباحث أهم النتائج التي توصل إليها من تحليله لبيانات البحث الميداني ، ويعتقد الباحث أنه من الأفضل تصنيف هذه النتائج الى مجموعتين هما :

أولا : مجموعة النتائج الخاصة بالطالبات بعينة البحث .

ثانيا : مجموعة النتائج الخاصة بالقائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية ، وهم المسئولون بالرئاسة العامة لتعليم البنات بالرياض ، والموجهات والمعلمات .

ثم يقوم الباحث بعد عرض وجهتى النظر بابداء ملاحظاته، والربط بين هذه النتائج مجتمعة .

أولا : نتائج البحث الميداني للطالبات :

من دراسة وتحليل إجابات الطالبات بعينة البحث من واقع الاستبانة الخاصة بهن ، أمكن التوصل الى النتائج التالية :

١ - يمكن استخلاص النتائج التالية من تحليل البيانات الشخصية لطالبات البحث الواردة في الإستبانة :

أ) أن الطالبات اللاتي تنتمين الى آباء يعملون بالقطاع الخاص ، أو لا يشغلون أية وظائف في الوقت الحاضر أكثر إقبالاً على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني من الطالبات اللاتي يعمل اباؤهن بوظائف حكومية ، ويؤدى ذلك الى الاعتقاد بأن لمهنة الأب تأثيراً على التحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني، ويتضح ذلك من مقارنة نسبة طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني

بطالبات التعليم العام ، حيث تزيد نسبة طالبات مراكز التعليم والتدريب المهني اللاتي يعمل آباؤهن بالقطاع الخاص عن نسبة الطالبات اللاتي يشغل آباؤهن وظائف حكومية أو لا يشغلون وظائف على الاطلاق .[١]

ب) أن الطالبات اللاتي تنتمين الى آباء ذوي مستوى تعليمي منخفض ، أكثر إقبالاً على الالتحاق بمراكز التعليم والتدريب المهني ، من الطالبات اللاتي تنتمين الى آباء ذوي مستوى تعليمي اعلى ، وهذا قد يؤدي الى الاعتقاد بأن المستوى التعليمي للأب له تأثير على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .[٢]

ج) أن الطالبات اللاتي تنتمين الى أمهات ذوات مستوى تعليمي منخفض تزداد نسبتهن بمراكز التعليم والتدريب المهني عن طالبات التعليم العام، وهذا قد يؤدي الى الاعتقاد بأن المستوى التعليمي لأمهات الطالبات له تأثيراً في الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .[٣]

د) أن الطالبات اللاتي تنتمين الى أسر دخلها الشهري منخفض تزداد نسبتهن بمراكز التعليم والتدريب المهني عن نسبة طالبات التعليم العام . وهذا قد يؤدي الى نتيجة مؤداها أن هناك تأثيرا لمستوى دخل الأسرة على التحاق الطالبات بالتعليم والتدريب المهني .[٤]

---

(١) جدول رقم ٥/١/٢ : مقارنة مهن آباء طالبات التعليم العام بطالبات مراكز التعليم والتدريب المهني ، صفحة ١٤٠ .

(٢) جدول رقم ٥/١/٦ : مقارنة التحصيل العلمي لآباء طالبات التعليم العام بطالبات مراكز التعليم والتدريب المهني ، صفحة ١٤٣ .

(٣) جدول رقم ٥/١/١٠ : مقارنة التحصيل العلمي لأمهات طالبات التعليم العام بطالبات مراكز التعليم والتدريب المهني ، صفحة ١٤٦ .

(٤) جدول رقم ٥/١/١٤ : مقارنة الدخل الشهري لأسر طالبات التعليم العام بطالبات مراكز التعليم والتدريب المهني ، صفحة ١٤٩ .

هـ) أن الطالبات اللاتي تنتمين الى أسر منشؤها القرية تزداد نسبتهن بمراكز التعليم والتدريب المهني عن طالبات التعليم العام ، وهذا قد يؤدي إلى الاعتقاد أن منشأ الأسرة له تاثيراً على التحاق الطالبات بالتعليم والتدريب المهني .[١]

٢ - يؤكد البحث وجود علاقة بين التنشئة الاجتماعية للفتاة السعودية، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، فقد أوضحت دراسة وتحليل البيانات الخاصة بالطالبات أن هناك تاثيرا لعناصر التنشئة الاجتماعية للطالبات على الاتجاه نحو التعليم والتدريب المهني للطالبات .

وسوف يعرض الباحث الفروض الفرعية الخاصة بعناصر التنشئة الاجتماعية للطالبات وعلاقاتها بإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

أ) الفرض الفرعي الأول :

« كلما كان المستوى التعليمي للأب مرتفعاً ، كان إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني مرتفعاً » .[٢]

لقد ثبت صحة هذا الفرض بوجود علاقة بين هذين المتغيرين ، ولكنها علاقة عكسية ، فقد أوضحت إجابات الطالبات أنه كلما كان المستوى التعليمي للأب مرتفعاً ، انخفضت نسبة إقبال الطالبات على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، وهذا يؤكد كما سبق الاعتقاد بأن هناك تأثيرا للمستوى التعليمي للأب على التحاق ابنته بالتعليم والتدريب المهني .[٣]

---

(١) جدول رقم ١٨/١/٥: مقارنة منشأ الأسرة لطالبات التعليم العام بطالبات مراكز التعليم والتدريب المهني ، صفحة ١٥٢ .

(٢) المجموعة الأولى من فروض البحث ، هى التي تختبر العلاقة بين التنشئة الاجتماعية للفتاة وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، صفحة ٩٨ .

(٣) جدول رقم (١/٢/٥) ، صفحة ١٥٩ .

ب) الفرض الفرعي الثاني :

« كلما كان المستوى التعليمي للأم مرتفعاً ، كان إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني مرتفعاً » .[١]

لقد ثبت صحة هذا الفرض بوجود علاقة بين هذين المتغيرين ، ولكنها علاقة عكسية ، حيث أوضحت إجابات الطالبات أنه كلما كان المستوى التعليمي للأم مرتفعاً ، قل إقبال بناتهن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .[٢]

وهذا يؤكد كما سبق الاعتقاد بأن هناك تأثيرا للمستوى التعليمي للأم على إقبال بناتهن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

جـ) الفرض الفرعي الثالث :

« كلما كان المستوى المعيشي للأسرة (متمثلا في الدخل الشهري للأسرة) مرتفعاً ، كان إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني مرتفعاً » .[٣]

لقد ثبت صحة هذا الفرض بوجود علاقة بين هذين المتغيرين ، ولكنها علاقة عكسية ، فقد أوضحت إجابات الطالبات أنه كلما ارتفع مستوى دخل الأسرة ، قل إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .[٤] وهذا يؤكد كما سبق الاعتقاد بأن هناك تأثيرا لدخل الأسرة على إقبال بناتهن علي الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

د) الفرض الفرعي الرابع :

« كلما كان منشأ الأسرة بالمدينة ، كان إقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني مرتفعاً » .[٥]

---

(١) المجموعة الأولى من فروض البحث ، صفحة ٩٨ .

(٢) جدول رقم (٣/٢/٥) ، صفحة ١٦٢ .

(٣) المجموعة الأولى من فروض البحث ، صفحة ٩٨ .

(٤) جدول رقم (٥/٢/٥) ، صفحة ١٦٥ .

(٥) المجموعة الأولى من فروض البحث ، صفحة ٩٨ .

لقد ثبت صحة هذا الفرض بوجود علاقة بين هذين المتغيرين ، ولكنها علاقة عكسية ، فقد أوضحت إجابات الطالبات أن الطالبات اللاتي منشأ أسرتهن بالمدينة أقل إقبالاً على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني من الطالبات اللاتي منشأ أسرتهن بالقرية .(١) وهذا يؤكد كما سبق الاعتقاد بتأثير منشأ الأسرة على التحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني .

هـ) الفرض الفرعي الخامس :

« كلما كان الآباء ملتحقين بوظائف حكومية اكثر ، كان إقبال الفتاة على االتحاق التعليم والتدريب المهني مرتفعاً » .(٢)

لقد ثبت صحة هذا الفرض بوجود علاقة بين هذين المتغيرين ، ولكنها علاقة عكسية ، فقد أوضحت إجابات الطالبات أن الطالبات اللاتي يشغل أباؤهن وظائف حكومية أقل إقبالاً على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، مقارنة بآباء الطالبات الذين يعملون في القطاع الخاص ، أو ليس لديهم عمل في الوقت الحاضر ، وهذا يؤكد كما سبق الاعتقاد بأن مهنة الآباء لها تأثيراً على التحاق بناتهن بالتعليم والتدريب المهني .(٣)

بعد استعراض نتائج الفروض الفرعية المكونة للتنشئة الاجتماعية للفتاة السعودية ، يمكن التوصل الى نتيجة عامه لهذه الفروض الفرعية مجتمعة ، وهى أن هناك علاقة بين التنشئة الاجتماعية للفتاة وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني، فالأسر التي تتجه بناتها الى التعليم والتدريب المهني هي الأسر التي تتميز بخصائص معينة وهى : الأسر ذات المستوى التعليمي المنخفض للأب والأم ، والأسر ذات المستوى المعيشي المنخفض ، والأسر التي

---

(١) جدول رقم (٧/٢/٥) ، صفحة ١٦٨ .

(٢) المجموعة الأولى من فروض البحث ، صفحة ٩٨.

(٣) جدول رقم (٩/٢/٥) ، صفحة ١٧١ .

يعمل الآباء فيها بالقطاع الخاص، أو الذين لا يشغلون وظائف في الوقت الحاضر ، وأخيراً الأسر التي منشأها بالقرية بعيداً عن المدينة ، ويمكن الاستفادة من هذه النتائج في توجيه سياسة التعليم والتدريب المهني بالمملكة .

٣ – لقد ثبت وجود علاقة بين توعية الفتاة من خلال توافر المعلومات الكافية لديها عن التعليم والتدريب المهني ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

فقد لوحظ أن الطالبات اللاتي تتوافر لديهن معلومات كافية عن التعليم والتدريب المهني ، يزداد وعيهن ، وبالتالي تبدين إقبالاً أكثر على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني عن زميلاتهن اللاتي لا تتوافر لديهن تلك المعلومات(١) .

وهذا يؤكد ضرورة توعية الفتاة السعودية بأهمية دور التعليم والتدريب المهني ، وذلك بتوفير كافة المعلومات للفتيات باستخدام كافة الوسائل الاعلامية الممكنة ، ويقع هذا العبء بشكل خاص على الرئاسة العامة لتعليم البنات ، حيث ينبغي أن تقوم بحملات توعية مستمرة ، وتكثف من اتصالاتها بالفتيات وأولياء الأمور للإقناع بأهمية هذا النوع من التعليم والتدريب للأسرة والمجتمع .

ولكن يلاحظ أن نسبة الوعى وتوافر المعلومات لدى الطالبات، قد اختلفت من منطقة جغرافية الى أخرى ، وانعكس ذلك مع مدى الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني في المناطق المختلفة ، مثال ذلك أن الطالبات بمدينة جدة تتوافر لديهن المعلومات بدرجة أكبر من الطالبات بالمدن الأخرى ، وبالتالي أصبحن أكثر إقبالاً على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني من المناطق الأخرى(٢) .

---

(١) جدول رقم (١١/٢/٥) ، صفحة ١٧٥ .

(٢) جدول رقم (١٢/٢/٥) ، صفحة ١٧٨ .

٤ – لقد ثبت وجود علاقة بين الاعتقاد السائد في المجتمع السعودي بأن الرجل هو الأكفأ من الفتاة في القيام بالوظائف المهنية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، ولكنها علاقة عكسية .

حيث لوحظ أن نسبة الطالبات اللاتي تبدين إقبالاً وتعتقدن أن الرجل هو الأكفأ أقل من نسبة الطالبات اللاتي تبدين إقبالاً ولا تعتقدن أن الرجل هو الأكفأ . وقد يرجع ذلك الى التغير الاجتماعي في المجتمع السعودي في الوقت الحاضر ، وشعور الفتاة بأنها لا تقل كفاءة عن الرجل ، وتتبنى وجهة النظر القائلة بضرورة إتاحة فرص متساوية في الوظائف أمام الرجل والمرأة على السواء ، ولكن بشرط مراعاة تعاليم الدين الإسلامي الحنيف ، وتقاليد المجتمع السعودي والطبيعة الفسيولوجيه للمرأة .[(١)]

وينبغي الاشارة الى وجود اختلافات نسبية بين اراء الطالبات في المناطق الجغرافية المختلفة حول اعتقادهن بأن الرجل أكفأ من الفتاة في القيام بالوظائف المهنية ، وقد كانت نسبة الاعتقاد عالية بمدينتى الدمام وتبوك .[(٢)]

٥ – لقد ثبت وجود علاقة بين الأسباب (الدوافع) الذاتية لدى الفتاة السعودية ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني.

فقد اتضح أن هناك ضرورة لوجود أسباب أو دوافع معينة لدى الفتاة لإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني، ولكن لوحظ أن هذه الأسباب ليست بنفس الدرجة من الأهمية ، فقد ثبت أن السببين الأكثر أهمية وتأثيراً على الإقبال هما : دافع الرغبة الذاتية (الميول الشخصية) للفتاة ، وأيضاً سهولة حصول الفتاة على فرصة عمل مناسبة عند تخرجها من مراكز التعليم والتدريب المهني .[(٣)]

---

(١) جدول رقم (١٣/٢/٥) ، صفحة ١٧٩ .

(٢) جدول رقم (١٤/٢/٥) ، صفحة ١٨٢ .

(٣) جدول رقم (٢١/٢/٥) ، صفحة ١٩١ .

وبمقارنة الأهمية النسبية لهذه الأسباب (الدوافع) في المناطق الجغرافية المختلفة ، اتضح للباحث أنها لا تختلف كثيراً من منطقة لأخرى ، فقد احتلت الرغبة الذاتية (الميول الشخصية) للفتاة الأهمية الأولى في كافة المناطق ، تلاها في الترتيب دافع الحصول على فرصة عمل مناسبة ، وينطبق نفس الوضع بالنسبة لدافع العامل المادي حيث يعتبر أقل العوامل أهمية في معظم المناطق الجغرافية[١].

٦ - لقد ثبت أن هناك علاقة بين نظرة المجتمع السعودي متمثلة في المشكلات الاجتماعية، واقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

فقد أوضح البحث أن هناك مشكلات اجتماعية تحد من إقبال الفتاة السعودية على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، ولكن يختلف تأثير هذه المشكلات على الإقبال . مثال ذلك تعتبر مشكلة اعتقاد البعض أن الفتاة أقل كفاءة من الرجل في العمل بمهن معينة من أكبر المشكلات الاجتماعية تأثيراً ، يليها مشكلة النظرة الاجتماعية المتدنية تجاه العمل بمهن معينة يتيحها التعليم والتدريب المهني ، من ناحية أخرى لوحظ قلة تأثير مشكلة اقتناع الفتاة بالالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، وأيضاً مشكلة معارضة الأسرة على التحاق بناتها بالتعليم والتدريب المهني [٢].

وبمقارنة الأهمية النسبية لتأثير هذه المشكلات الاجتماعية في المناطق الجغرافية المختلفة موضع البحث ، لوحظ وجود اختلافات في ترتيب أهمية هذه المشكلات بالمناطق الجغرافية المختلفة ، مثال ذلك كانت مشكلة عدم إقتناع الفتاة بالالتحاق بالتعليم والتدريب المهني أقل المشكلات تأثيراً في كافة

---

(١) جدول رقم (٢٢/٢/٥) ، صفحة ١٩٤ .

(٢) جدول رقم (٢٧/٢/٥) ، صفحة ٢٠٠ .

المناطق ، ما عدا مدينة الدمام ، حيث تعتبر مشكلة معارضة الأسرة هى أقل المشكلات الاجتماعية تأثيراً . كذلك تعتبر مشكلة النظرة الاجتماعية المتدنية تجاه العمل في المهن التي يتيحها التعليم والتدريب المهني أكثر المشكلات تأثيراً في مدن : جدة ، أبها، وتبوك . أما في مدينة الرياض ، فتعتبر معارضة الأسرة أكثر المشكلات تأثيراً . بينما تعتبر مشكلة اعتقاد البعض بأن الفتاة أقل كفاءة من الرجل في القيام بأعمال مهنية معينة أكثر المشكلات تأثيراً في مدينة الدمام.(١)

٧ – لقد ثبت وجود علاقة بين بعض المحفزات اللازمة لتشجيع الفتاة السعودية ، واقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

فقد لوحظ اتفاق في أراء الطالبات على ضرورة توافر هذه المحفزات لزيادة الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، ولكن من ناحية أخرى لوحظ وجود اختلافات في الأهمية النسبية لتأثير هذه المحفزات، وبترتيب هذه المحفزات تنازلياً ، اتضح أن توفير وسائل نقل مناسبة للطالبات احتلت الأهمية الأولى في التحفيز ، يليها زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني ، ثم يليها في الأهمية توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني . من ناحية أخرى يعتبر محفز ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات مؤسسات العمل النسائية أقل المحفزات تأثيراً ، يسبقه محفز زيادة الحوافز المادية للعاملات في المجال المهني.(٢) ومن هنا يتضح قلة تأثير العوامل المادية كاداة لتشجيع وتحفيز الفتاة السعودية للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، وقد يرجع ذلك الى ارتفاع مستوى المعيشة بالمملكة .(٣)

---

(١) جدول رقم (٥/٢/٢٨) ، صفحة ٢٠٢ .

(٢) جدول رقم (٥/٢/٣٥) ، صفحة ٢١١ .

(٣) جدول رقم (٥/٢/٣٦) ، صفحة ٢١٤ .

وللتعرف على أهمية هذه المحفزات في المناطق الجغرافية المختلفة ، وتأثيرها على إقبال الفتاة في هذه المناطق على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، اتضح أن هناك اختلافات في الأهمية النسبية لهذه المحفزات في المناطق المختلفة ، مثال ذلك يعتبر توفير وسائل نقل مناسبة للفتيات من أكثر المحفزات أهمية في مدينتى الرياض وتبوك ، أما محفز توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني فيعتبر أكثر المحفزات تأثيراً في مدينة جدة ، أما محفز توفير فرص للراغبات المتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم الأعلى فهو أكثر المحفزات تأثيراً في مدينة الدمام ، وأما محفز زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني يعتبر من أكثر المحفزات تأثيراً في مدينة أبها .[١]

٨ - لقد ثبت وجود علاقة بين أنواع المهن التي تفضلها الفتاة السعودية، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .

حيث لوحظ وجود اختلافات في الأهمية النسبية لهذه المهن في تأثيرها على التحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني ، وبترتيب هذه المهن تنازليًا ، اتضح أن مهنة فنية أطعمة وتغذية، وكذلك مهنة فنية مكائن خياطة قد احتلتا الترتيب الأول في سلم تفضيل الطالبات اللاتي تقبلن على التعليم والتدريب المهني ، ولوحظ كذلك أن مهن : فنية تشغيل آلات الطباعة وفنية حاسب آلي ، وفنية مختبرات ومعامل طبية ، وفنية أسنان قد تساوت في سلم الأفضلية وجاءت جميعها في الترتيب الثاني ، أما مهنة فنية اتصالات وفنية كهرباء فقد تساوت أيضاً في الأهمية وجاءتا في الترتيب الأخير .

---

(١) جدول رقم (٤٧/٢/٥) ، صفحة ٢٢٨ .

وللتعرف على مدى الاختلافات في الأهمية النسبية لهذه المهن في المناطق الجغرافية المختلفة ، اتضح أن مهنة فنية مكائن خياطة هى أكثر المهن إقبالاً بمدينة جدة والرياض حيث احتلتا الترتيب الأول في المدينتين ، بينما تعتبر مهنة فنية مختبرات ومعامل طبية أكثر المهن إقبالاً في مدينة أبها ، وكذلك تعتبر مهنة فنية أسنان من أكثر المهن إقبالاً في مدينة جدة ، وأخيراً تعتبر مهنة فنية أطعمة وتغذية من أكثر المهن إقبالاً في مدينتى الدمام وتبوك[١].

(١) جدول رقم (٤٨/٢/٥) ، صفحة ٢٣٠ .

ثانيا : نتائج البحث الميداني للقائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية :

سوف يعرض الباحث مجموعة النتائج التي توصل عليها من تحليل آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية ، للتعرف على مدى قناعتهم بتعليمها وتدريبها مهنياً ، حيث يساعد ذلك على إعداد خطة ناجحة للقوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني ، ويمكن تلخيص أهم النتائج فيما يلي:

١ – هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بأهمية وضرورة مشاركتها الفعالة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأسرتها ومجتمعها . ويؤيد ذلك أن نسبة الموافقة العامة الاجمالية لهم مجتمعين بلغت (٩٧,٣٧٪) .[١]

كما لاحظ الباحث أيضًا أنه لا توجد اختلافات بين الموجهات في المناطق المختلفة حول مدى قناعتهن بضرورة وأهمية مشاركة الفتاة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأسرتها ومجتمعها ، حيث بلغت نسبة الموافقة العامة الاجمالية لهن (١٠٠٪) في كافة المناطق[٢]. أما بالنسبة للمعلمات في المناطق المختلفة ، فقد لوحظ أن لديهن قناعة تامة كذلك ، ولكن وجدت اختلافات ضئيلة فيما بينهن ، حيث تراوحت نسبة الموافقة العامة لهن ما بين (٩٧,٢٥٪) ، و(١٠٠٪) في المناطق المختلفة .[٣]

وبذلك يمكن القول أن هناك إجابة ايجابية عن التساؤل الأول من تساؤلات البحث وهو :

---

(١) جدول رقم (١/٣/٥) ، صفحة ٢٣٤ .

(٢) ملحق رقم (٤) ، جدول رقم (١/٤) ، صفحة ٤٨٠ .

(٣) ملحق رقم (٤) ، جدول رقم (١٦/٤) ، صفحة ٤٩٦ .

« هل هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة وأهمية مشاركتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأسرتها ومجتمعها ؟ » [(١)]

٢ – هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة إعداد خطة متكاملة للقوى العاملة النسائية السعودية ، حيث يمكنها ذلك من المشاركة الفعالة في تنمية أسرتها ومجتمعها . ويؤيد ذلك أن نسبة الموافقة العامة لهم مجتمعين بلغت (٤٣ ,٩٣٪) .[(٢)]

وللتعرف على مدى اختلاف آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة في المناطق الجغرافية المختلفة موضع البحث ، اتضح أنه توجد قناعة تامة بين الموجهات في كافة المناطق بضرورة وجود خطة متكاملة للقوى العاملة النسائية ، حيث بلغت نسبة الموافقة العامة لهن (١٠٠٪) في كافة المناطق[(٣)] . أما بالنسبة للمعلمات، فهناك قناعة تامة بينهن في كافة المناطق .[(٤)]

وبذلك يصل الباحث الى إجابة ايجابية عن التساؤل الثاني في البحث وهو:

« هل هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بأن اعداد خطة متكاملة للقوى العاملة النسائية سيساعد على مشاركتها الفعالة في تنمية أسرتها ومجتمعها » [(٥)]

٣ – هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بأن عدم وجود خطة لتعليم وتدريب الفتاة مهنياً قد أدى الى تركيز الاهتمام على التعليم والتدريب المهني للرجال دون النساء . فقد كانت نسبة الموافقة العامة لهم مجتمعين عالية حيث بلغت (٨٤ ,٨٥٪) .[(٦)]

---

(١) المجموعة الثانية من افتراضات البحث ، صفحة ١٠٠ .

(٢) جدول رقم (٢/٣/٥) ، صفحة ٢٣٥ .

(٣) ملحق رقم (٤) ، جدول رقم (٢/٤) ، صفحة ٤٨١ .

(٤) ملحق رقم (٤) ، جدول رقم (١٧/٤) ، صفحة ٤٩٧ .

(٥) المجموعة الثانية من افتراضات البحث ، صفحة ١٠٠ .

(٦) جدول رقم (٣/٣/٥) ، صفحة ٢٣٨ .

أما بالنسبة لمدى الاختلاف في الرأى بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة في المناطق الجغرافية موضع البحث ، فقد لاحظ الباحث أن هناك موافقة عامة لهم بلغت (١٠٠٪) بين الموجهات في كافة المناطق[١]. أما بالنسبة للمعلمات فهناك موافقة عامة عالية ايضا ، ولكن وجدت اختلافات ضئيلة في ارائهن بين منطقة وأخرى .[٢]

وبذلك يصل الباحث الى إجابة إيجابية عن التساؤل الثالث للبحث وهو :

« هل هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بأن عدم وجود خطة لتعليم وتدريب الفتاة السعودية مهنياً ، قد أدى الى تركيز الاهتمام على التعليم والتدريب المهني للرجال دون النساء »[٣]

٤ – هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة وجود جهاز تخطيطي للقوى العاملة النسائية في مجال التعليم والتدريب المهني . وقد تأكد ذلك من خلال إجاباتهم على استمارة الاستبانة الخاصة بهم ، وقد بلغت نسبة الموافقة العامة لهم مجتمعين (٩٢,٤٥٪)، ولكن من ناحية أخرى وجدت اختلافات ضئيلة فيما بينهم .[٤]

أما بالنسبة لمدى الاختلافات فيما بينهم بين المناطق المختلفة ، فقد لاحظ الباحث أن هناك قناعة تامة لدى كافة الموجهات في كل المناطق ، حيث بلغت نسبة موافقتهم العامة (١٠٠٪) على ضرورة وجود جهاز تخطيطي للقوى العاملة النسائية في مجال التعليم والتدريب المهني[٥]. أما بالنسبة للمعلمات فهناك قناعة تامة لديهن أيضاً ، ولكن وجدت اختلافات ضئيلة بين المعلمات في بعض المناطق.[٦]

---

(١) ملحق رقم (٤) ، جدول رقم (٣/٤) ، صفحة ٤٨٢ .
(٢) ملحق رقم (٤) ، جدول رقم (١٨/٤) ، صفحة ٤٩٨ .
(٣) المجموعة الثانية من افتراضات البحث ، صفحة ١٠٠ .
(٤) جدول رقم (٤/٣/٥) ، صفحة ٢٤٠ .
(٥) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم (٤/٤) ، صفحة ٤٨٣ .
(٦) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم (١٩/٤) ،صفحة ٤٩٩ .

وبذلك يصل الباحث الى نتيجة إيجابية عن التساؤل الرابع من فروض البحث وهو :

« هل هناك قناعة لدى القائمين بتعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة وجود جهاز تخطيطي للقوى العاملة النسائية في مجال التعليم والتدريب المهني ؟ » [١]

٥ – ليس هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بدور القطاع الخاص في تعليمها وتدريبها مهنياً ، حيث يقوم بتنفيذ بعض البرامج بأسلوب غير مخطط وغير مراقب من الأجهزة المعنية في الدولة . وقد أدى ذلك الى زيادة عدد الخريجات في تخصصات لاحاجة إليها ، وقد كانت نسبة الموافقة على هذا الرأى عالية بين كافة القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية .[٢]

أما فيما يختص بمدى الاختلاف في قناعة القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية في المناطق الجغرافية موضع البحث، فقد لوحظ أن هناك قناعة بينهم بعدم فعالية دور القطاع الخاص ، ولكن اختلفت نسبة الموافقة العامة لهن في المناطق المختلفة .[٣] أما بالنسبة للمعلمات فهناك اتفاق في الرأى على عدم قيام القطاع الخاص بدوه كاملاً ، ولكن لوحظ أن هناك اختلافات ضئيلة في رأيهن بين المناطق المختلفة .[٤]

وبذلك يصل الباحث الى إجابة سلبية عن التساؤل الخامس من فروض البحث وهو :

« هل لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية قناعة بدور القطاع الخاص في تعليم وتدريب الفتاة مهنياً ؟ » [٥]

---

(١) المجموعة الثانية من فروض البحث ، صفحة ١٠٠ .

(٢) جدول رقم (٥/٣/٥) ، صفحة ٢٤٢ .

(٣) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم (٥/٤) ، صفحة ٤٨٤ .

(٤) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم (٢٠/٤) ، صفحة ٥٠٠ .

(٥) المجموعة الثانية من فروض البحث ، صفحة ١٠٠ .

٦ – هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية باسناد عملية التخطيط والاعداد المهني للقوى العاملة النسائية الى الرئاسة العامة لتعليم البنات ، وتؤيد ذلك نسبة الموافقة العامة العالية لكل من القائمين على تعليمها وتدريبها .[1]

أما بالنسبة لمدى اختلاف أراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة في المناطق المختلفة ، فقد اتضح أن هناك اختلافا ملوحظا في نسبة الموافقة العامة للموجهات بين منطقة وأخرى.[2] أما بالنسبة للمعلمات ، فهناك اتفاق أيضاً في الرأى بينهن ولكن لوحظت اختلافات ضئيلة بين المناطق المختلفة.[3]

وبذلك يصل الباحث الى نتيجة ايجابية عن التساؤل السادس من فروض البحث ، وهو :

« هل هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بأسناد عملية التخطيط والإعداد المهني للقوى العاملة النسائية الى الرئاسة العامة لتعليم البنات ، حيث يعتبر ذلك بداية صحيحة لهذا النشاط ؟ »[4]

٧ – هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة الاستعانة ببعض الجهات ذات العلاقة عند اعداد خطة القوى العاملة النسائية . وقد أكد القائمين على تعليم وتدريب الفتاة على أهمية ذلك ، وكانت نسبة الموافقة العامة عاليه على كل هذه الجهات ، ولكن احتلت

(١) جدول رقم (٦/٣/٥) ، صفحة ٢٤٤ .

(٢) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم (٦/٤) ، صفحة ٤٨٥ .

(٣) ملحق رقم ٤ ، جدول رقم (٢١/٤) ، صفحة ٥٠١ .

(٤) المجموعة الثانية من فروض البحث ، صفحة ١٠٠ .

الجامعات والمراكز العلمية الترتيب الأول ، يليها المسئولات عن إدارة المؤسسات النسائية في الترتيب الثاني ، أما المسئولون بالمؤسسة العامة للتعليم الفنى والتدريب المهني للبنين فقد جاؤا في الترتيب الأخير[١] .

أما بالنسبة لمدى الاختلاف في الرأي بين المناطق المختلفة ، فقد لاحظ الباحث أن هناك موافقة عامة أيضا على هذه الجهات ولكن حظت الجامعات والمراكز العلمية ، وكذلك المسئولات عن إدارة المؤسسات النسائية بأهمية أكبر في كافة المناطق لدى كل من الموجهات والمعلمات[٢] .

وبذلك يصل الباحث الى نتيجة إيجابية عن التساؤل السابع من فروض البحث وهو :

« هل هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة الاستعانة ببعض الجهات ذات العلاقة ؟ »[٣]

٨ – هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة وجود أطر مناسبة لإعداد وتنمية الفتاة السعودية من خلال التعليم والتدريب المهني ، فقد كانت هناك موافقة عاليه على ضرورة وجود الأطر التي اقترحها الباحث ، فقد جاءت مبادئ الشريعة الإسلامية السمحاء في الترتيب الأول ، يليها مراعاة الطبيعة الفسيولوجية للمرأة وقدرتها على العمل في وظائف معينة[٤] .

---

(١) جدول رقم (٢/٧/٣/٥) ، صفحة ٢٥٠ .

(٢) جدول رقم (٣/٧/٣/٥) ، وجدول رقم (٤/٧/٣/٥) ، صفحة ٢٥٠ ، صفحة ٢٥٢ .

(٣) المجموعة الثانية من فروض البحث ، صفحة ١٠٠ .

(٤) جدول رقم (٢/٨/٣/٥) ، صفحة ٢٥٨ .

أما بالنسبة للاختلاف في الرأى بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية في المناطق المختلفة ، فقد لاحظ الباحث أن هناك اتفاقا تاما بين الموجهات والمعلمات على كافة هذه الأطر ، وقد تساوت هذه الأطر جميعها في الأهمية في كافة المناطق.[١]

وبذلك يصل الباحث الى إجابة إيجابية عن التساؤل الثامن من فروض البحث وهو :

« ما هى الأطر المناسبة لاعداد وتنمية الفتاة السعودية من خلال التعليم والتدريب المهني حتى يتحقق النجاح لخطة اعداد القوى العاملة النسائية ؟ »[٢]

٩ – هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بأن هناك صعوبات تواجه تخطيط القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني ، فقد أكد القائمون على تعليم وتدريب الفتاة هذه الحقيقة ، حيث كانت نسبة الموافقة العامة على الصعوبات التي اقترحها الباحث عالية . من ناحية أخرى لاحظ الباحث أن هناك اختلافا في الرأى حول أهمية هذه الصعوبات ، مثال ذلك كانت الصعوبة المتمثلة في قلة الوعي الاجتماعي بأهمية وضرورة التعليم والتدريب المهني النسائي بالنسبة للأسرة والمجتمع من أكثر الصعوبات وجاءت في الترتيب الأول ، يليها في الصعوبة النظرة الاجتماعية المتدنية الى معظم الوظائف المهنية ، حيث جاءت في الترتيب الثاني ، أما الصعوبة الخاصة بالاعتقاد السائد بأن الفتاة أقل كفاءة في تأدية الأعمال المهنية من الرجل فجاءت في الترتيب الأخير .[٣]

---

(١) جدول رقم (٣/٨/٣/٥) ، وجدول رقم (٤/٨/٣/٥) ، صفحة ٢٥٩ ، صفحة ٢٦٠ .

(٢) المجموعة الثانية من فروض البحث ، صفحة ١٠٠ .

(٣) جدول رقم (٢/٩/٣/٥) ، صفحة ٢٦٦ .

أمـا بالنسـبـة لمدى اخـتـلاف آراء القـائمين على تعليم وتدريب الفتـاة السعودية في المناطق المختلفة ، فقد اتضح أنه لا توجد اختلافات كبيرة في الرأى بين الموجهات أو المعلمات على أهمية هذه الصعوبات ، ومازالت الصعوبة الخاصة بقلة الوعى الاجتماعي بأهمية وضرورة التعليم والتدريب المهني بالنسبة للأسـرة وللمـجـتـمع تحـتل الترتيب الأول في معظم المناطق ، ثم تليـهـا النظرة الاجتماعية المتدنية الى معظم الوظائف المهنية التي يقدمها التعليم والتدريب المهني .[١]

وبذلك يصل الباحث الى إجابة إيجابية عن التساؤل التاسع من فروض البحث وهو :

« ما هى الصعوبات التي تواجه عملية تخطيط القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني ؟ »[٢]

١٠ - هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بأن هناك أسبابا تبرر الحاجة الملحة لإعداد خطة للقوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني ، فقد لاحظ الباحث أن هناك اختلافا في الرأى على الأسباب التي حددها ، وكان أكثر الأسباب أهمية هو إكساب الفتاة مهارات لصيانة الأجهزة والمعدات المنزلية والتي تعود عليها وعلى أسرتها بالنفع، وكان أقل الأسباب أهمية هو : الحرج والإرباك في المؤسسات النسائية عند الاستعانة بالفنيين من الرجال لتشغيل الأجهزة والمعدات الفنية .[٣]

(١) جدول رقم (٣/٩/٣/٥) ، وجدول رقم (٤/٩/٣/٥) ، صفحة ٢٦٧ ، صفحة ٢٦٩ .
(٢) المجموعة الثانية من فروض البحث ، صفحة ١٠٠ .
(٣) جدول رقم (٢/١٠/٣/٥) ، صفحة ٢٧٦ .

أما بالنسبة لمدى الاختلاف في الرأي بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة في المناطق الجغرافية المختلفة ، لاحظ الباحث الاتفاق في آراء الموجهات والمعلمات على أهمية كافة الأسباب التي حددها الباحث ، مع وجود اختلافات ضئيلة جدًا بين هذه المناطق .[١]

وبذلك يصل الباحث الى اجابة ايجابية عن التساؤل العاشر من فروض البحث وهو :

« ما هي الأسباب التي تبرر الحاجة الملحة لإعداد خطة للقوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني »[٢]

١١ – هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية على ضرورة توافر عدة عوامل للحد من الصعوبات التي تواجه خطة التعليم والتدريب المهني النسوي في المجتمع . وقد كان أكثر العوامل أهمية هو التوعية بأهمية دور المرأة العاملة المنتجة في حدود ما يسمح به الدين الإسلامي الحنيف ، حيث جاء ترتيبه الأول ، ثم تلاه عامل تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني مع ما يأمرنا به ديننا الاسلامي الحنيف في الترتيب الثاني . أما أقل العوامل أهمية فهو تغيير الاعتقاد بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء وقدرة من أقرانهن بالتعليم العام .[٣]

أما بالنسبة لمدى الاختلاف في آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة في المناطق الجغرافية المختلفة ، لاحظ الباحث أهمية العوامل جميعها ، حيث كانت نسبة الموافقة العامة تامة للموجهات في كافة المناطق .[٤] كذلك الحال

(١) جدول رقم (٣/١٠/٣/٥) ، وجدول رقم (٤/١٠/٣/٥) ، صفحة ٢٧٨ ، صفحة ٢٨٠ .

(٢) المجموعة الثانية من فروض البحث ، صفحة ١٠٠ .

(٣) جدول رقم (٢/١١/٣/٥) ، صفحة ٢٨٧ .

(٤) جدول رقم (٣/١١/٣/٥) ، صفحة ٢٨٨ .

بالنسبة للمعلمات في المناطق المختلفة ، ولكن لوحظ أن هناك اختلافات في الرأى في نسبة الموافقة العامة لهن بين المناطق[١].

ويؤكد الباحث على أهمية عاملى : التوعية بأهمية دور المرأة العاملة المنتجة في حدود تعاليم الدين الإسلامي الحنيف ، وتنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني مع ما يأمرنا به ديننا الإسلامي الحنيف.

وبذلك يصل الباحث الى إجابة إيجابية عن التساؤل الحادي عشر من فروض البحث وهو :

« ما هى العوامل التي ينبغي توافرها للحد من المشكلات والصعوبات التي تواجه التعليم والتدريب المهني النسوي في المجتمع ؟ »[٢]

١٢ – هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة تحديد أسس معينة لاعداد خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني .

وقد كان هناك اجماع بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية على الأسس التي حددها الباحث ، ولكن هناك اختلاف في الأهمية النسبية لهذه العوامل ، حيث جاء أساس التعرف على التخصصات المهنية النسائية التي يحتاجها المجتمع في الترتيب الأول ، يليه التعرف على الاحتياجات الفعلية الحالية للمؤسسات النسائية من القوى العاملة النسائية . من ناحية أخرى جاء التعرف على متطلبات خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة في الترتيب الأخير من حيث الأهمية [٣].

---

(١) جدول رقم (٤/١١/٣/٥) ، صفحة ٢٨٩ .

(٢) المجموعة الثانية من فروض البحث ، صفحة ١٠٠ .

(٣) جدول رقم (٢/١٢/٣/٥) ، صفحة ٢٩٥ .

وقد لاحظ الباحث أن هناك اتفاقا في الرأى للموجهات وللمعلمات بالمناطق المختلفة على أهمية هذه الأسس جميعها، وقد كان هناك تقارب كبير في نسبة الموافقة العامة التي حصلت عليها هذه الأسس في كافة المناطق [١].

وبذلك يصل الباحث الى إجابة إيجابية عن التساؤل الثاني عشر من فروض البحث ، وهو :

« ما هي الأسس التي ينبغي أن تقوم عليها خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني ؟ » [٢]

١٣ - هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة تشجيع الفتيات على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، ويتطلب ذلك توافر مجموعة من المحفزات . وقد لاحظ الباحث اتفاقا تاما بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة على ضرورة توافر محفزات معينة ، ومن أهم هذه المحفزات: توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني ، ثم زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني . وجاء ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات المؤسسات النسائية في الترتيب الأخير ، حيث يعتبر أقل المحفزات أهمية [٣].

أما بالنسبة لمدى الاختلاف في آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة في المناطق المختلفة ، فقد لاحظ الباحث أن هناك اتفاقا في الرأى بين الموجهات والمعلمات في كافة المناطق على أهمية كافة المحفزات ، ولكن من ناحية أخرى لوحظت اختلافات ضئيلة في الرأى بين المناطق المختلفة [٤].

---

(١) جدول رقم (٣/١٢/٣/٥) ، وجدول رقم (٤/١٢/٣/٥) ، صفحة ٢٩٦ ، وصفحة ٢٩٧ .

(٢) المجموعة الثانية من فروض البحث ، صفحة ١٠٠ .

(٣) جدول رقم (٢/١٣/٣/٥) ، صفحة ٣٠٢ .

(٢) جدول رقم (٣/١٣/٣/٥) ، وجدول رقم (٤/١٣/٣/٥) ، صفحة ٣٠٣ ، وصفحة ٣٠٥ .

وبذلك أمكن للباحث الوصول الى إجابة إيجابية عن التساؤل الثالث عشر من فروض البحث ، وهو :

« ما هى المحفزات المطلوبة لتشجيع الفتاة السعودية على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني؟»[١]

١٤ – هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة أن تركز خطة تعليم وتدريب الفتاة مهنياً على وظائف معينة . وقد لاحظ الباحث أن هناك اتفاقا بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية على كافة الوظائف التي حددها الباحث ، ولكن هناك اختلافات حول أهمية هذه المهن، مثال ذلك جاءت وظيفة فنية حاسب آلي في الترتيب الأول ، يليها وظيفة فنية مكائن خياطة ، ثم فنية وسائل تعليمية في الترتيب الثالث . أما الوظائف الأقل أهمية من وجهة نظر القائمين على تعليم وتدريب الفتاة فهى : وظيفة فنية اتصالات وفنية كهرباء[٢] .

أما بالنسبة لمدى اختلاف آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة في المناطق المختلفة ، لاحظ الباحث أن هناك إتفاقا تاما بين الموجهات والمعلمات في المناطق المختلفة على ضرورة أن تشتمل خطة التعليم والتدريب المهني على كافة الوظائف التي حددها الباحث ، ولكن هناك بعض الوظائف الأكثر أهمية ، وهذه الوظائف هي : فنية أطعمة وتغذية ، وفنية حاسب آلي ، وفنية وسائل تعليمية . من ناحية أخرى هناك اتفاق على أن الوظائف الأقل أهمية هى : فنية كهرباء ، وفنية اتصالات ، وفنية مختبرات ، ومعامل طبية[٣] .

---

(١) المجموعة الثانية من فروض البحث ، صفحة ١٠٠ .

(٢) جدول رقم (٢/١٤/٣/٥) ، صفحة ٣١٣ .

(٣) جدول رقم (٣/١٤/٣/٥) ، وجدول رقم (٤/١٤/٣/٥) ، صفحة ٣١٥ ، وصفحة ٣١٦ .

وبذلك أمكن للباحث الوصول الى إجابة إيجابية عن التساؤل الرابع عشر من فروض البحث ، وهو :

« ما هى الوظائف المهنية التي ينبغي أن تركز عليها خطة تعليم وتدريب الفتاة مهنياً ، لتوفير العمالة النسائية للمؤسسات النسائية ؟ »[١]

١٥ - هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة توافر متطلبات معينة لنجاح تنفيذ خطة التعليم والتدريب المهني للفتاة .

ولقد توصل الباحث الى أن هناك اتفاقا تاما بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية على ضرورة توافر المتطلبات التي حددها الباحث ، ولكن هناك اختلاف في ترتيب أهمية هذه المتطلبات ، حيث حظى متطلب توفير المباني المناسبة بالترتيب الأول في الأهمية ، يليه متطلب توافر التمويل اللازم في الترتيب الثاني ، ثم توافر المناهج التعليمية والبرامج التدريبية المتطورة في الترتيب الثالث[٢].

أما بالنسبة لمدى اختلاف آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية في المناطق المختلفة ، لاحظ الباحث تساوي كافة المتطلبات في الأهمية للموجهات في كافة المناطق ، حيث حصلت جميعها على موافقة تامة[٣]. أما بالنسبة للمعلمات ، فهناك اتفاق تام بينهن على أهمية كافة المتطلبات التي اقترحها الباحث ، ولكن لوحظ أن هناك اختلافات ضئيلة جداً في ترتيب أهمية هذه المتطلبات في كافة المناطق[٤].

---

(١) المجموعة الثانية من فروض البحث ، صفحة ١٠٠ .

(٢) جدول رقم (٥/٣/١٥/٢) ، صفحة ٣٢١ .

(٣) جدول رقم (٥/٣/١٥/٣) ، صفحة ٣٢٢ .

(٤) جدول رقم (٥/٣/١٥/٤) ، صفحة ٣٢٣ .

وبذلك يصل الباحث الى إجابة إيجابية عن التساؤل الخامس عشر من تساؤلات البحث ، وهو :

« ما هى المتطلبات التي ينبغي توافرها لتنفيذ خطة التعليم والتدريب المهني للفتاة السعودية ؟ »[1]

---

(١) المجموعة الثانية من فروض البحث ، صفحة ١٠٠ .

٦ - ٢ : توصيات البحث :

إن تنمية القوى العاملة الوطنية بصفة عامة تمثل إحدى الاهتمامات الحيوية لإستراتيجية التخطيط التنموي في المملكة العربية السعودية ، حيث هناك ندرة في القوى العاملة السعودية لمواجهة متطلبات خطط التنمية ، كما أن هناك توجهات من الدولة بالتعجيل بسعودة الوظائف ، وإحلال العمالة الوطنية بدلاً من العمالة الوافدة .

وأن ما تسهم به المرأة السعودية في عملية التنمية في الوقت الحاضر أقل مما هو متوقع ، ويرجع ذلك إلى نقص القوى العاملة النسائية بصفة عامة ، والمهنية بصفة خاصة ، بالرغم من الحاجة الماسة إلى توفيرها لسد العجز الظاهر بالمؤسسات النسائية ، ويحتم التغلب على هذا العجز إعداد خطة للقوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني ، بما لا يتعارض مع قيم وتعاليم الدين الإسلامي الحنيف ، وتقاليد المجتمع السعودي .

والتساؤل الآن هو : كيف يمكن إعداد خطة متكاملة للقوى العاملة النسائية السعودية من خلال التعليم والتدريب المهني ، بحيث يتحقق التوازن بين هدفين أساسيين هما :

- مساهمة الفتاة السعودية في القيام بدورها في تنمية أسرتها ومجتمعها .
- المحافظة على تقاليد وقيم المجتمع السعودي ، وبما لا يتنافى مع مبادئ الدين الإسلامي الحنيف .

للإجابة على هذا التساؤل لابد أولاً من الاشارة إلى النتائج التي أظهرتها الدراسة ، وهي أن هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية بضرورة وأهمية مشاركتها الفعالة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأسرتها ولمجتمعها ، خاصة بعد التوسع في تعليم الفتاة وزيادة وعيها الثقافي .

وهذا يتطلب بطبيعة الحال وجود خطة متكاملة للقوى العاملة النسائية السعودية من خلال التعليم والتدريب المهني ، تحدد الاحتياجات الفعلية من القوى العاملة النسائية في مختلف التخصصات المهنية، حتى يتحقق الاستخدام الأمثل للقوى العاملة النسائية ، وتتمكن الفتاة السعودية من المساهمة بفعالية أكثر في تنمية أسرتها ومجتمعها .

ويؤكد الباحث ان هناك الكثير من الأسباب التي تبرر الحاجة الملحة لاعداد خطة للقوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني بالمملكة ، ومن أهم هذه الأسباب :

١ – إكساب الفتاة مهارات لصيانة الأجهزة والمعدات المنزلية والتي تحقق المنفعة لها ولأسرتها .

٢ – تخفيف العبء على التعليم العام والجامعي، بإتاحة فرصةالالتحاق بالتعليم والتدريب المهني لغير المقبولات بالتعليم العام والجامعي .

٣ – إتاحة فرص وظيفية أكبر للفتاة السعودية من خلال فتح مجالات عمل جديدة لها بما يمكن من الإسراع في سعودة الوظائف تحقيقاً لأهداف وسياسات خطط تنمية القوى العاملة بالدولة ، وإحلال العمالة النسائية السعودية بدلاً من العمالة الوافدة .

٤ – تغطية احتياجات المؤسسات النسائية من العمالة المهنية النسائية السعودية ، والتي أتضح أنها تعاني عجزاً كبيراً من العمالة النسائية المؤهلة .

٥ – عدم امكانية الاستفادة الكاملة من الأجهزة والمعدات الفنية المتوفرة لدى المؤسسات النسائية لعدم توافر من تقمن بتشغيلها وصيانتها من النساء .

٦ – تحمل المؤسسات النسائية تكاليف عالية لصيانة الأجهزة والمعدات التي تستخدمها هذه المؤسسات ، لعدم توافر القوى العاملة النسائية السعودية بهذه المؤسسات .

٧ – التغلب على شعور الحرج والإرباك في المؤسسات النسائية عند الاستعانة بالفنيين من الرجال لتشغيل الأجهزة والمعدات الفنية ، حيث لا يمكن اختلاط الرجال والنساء في المؤسسات النسائية .

ولكى يتحقق النجاح لخطة القوى العاملة النسائية في مجال التعليم والتدريب المهني ، فإن الباحث يتقدم بالتوصيات التالية ، والتي تعتبر الركائز الرئيسية التي ينبغي أن تعد على أساسها خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني بالمملكة .

أولا : ضرورة وجود جهاز تخطيطي للقوى العاملة النسائية في مجال التعليم والتدريب المهني على مستوى المملكة :

يؤكد الباحث على أن نجاح تخطيط القوى العاملة النسائية المهنية ، يتطلب وجود جهاز تخطيطي مركزي على مستوى المملكة ، يعهد إليه بمسئولية إعداد الخطة والإشراف والمتابعة على تنفيذها ، وأن تمنح له كافة الصلاحيات اللازمة لإعداد خطة القوى العاملة النسائية ومتابعة تنفيذها . ويقترح الباحث أن يقوم هذا الجهاز باعداد الدراسات اللازمة في مجال القوى العاملة النسائية على مستوى المملكة ، وتحديد الاحتياجات من التخصصات المطلوبة لكافة المؤسسات النسائية ، ويدعم ضرورة وجود هذا الجهاز عدم قيام القطاع الخاص بدوره كاملاً في التعليم والتدريب المهني للفتاة السعودية ، حيث يقوم بتنفيذ بعض البرامج التدريبية بأسلوب غير مخطط أو مراقب من قبل الأجهزة المعنية بالدولة ، وقد نتج عن ذلك زيادة عدد المتخرجات في تخصصات لا حاجة إليها ، ومن ناحية أخرى لا يوجد جهاز مركزي متخصص في الوقت الحاضر يتولى عملية إعداد خطة القوى العاملة النسائية المهنية كما هو الحال في المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني للبنين ، حيث يقتصر نشاطها على تعليم وتدريب البنين فنياً ومهنياً دون البنات .

ويقترح الباحث أن تسند مهمة التخطيط والإعداد المهني للقوى العاملة النسائية على مستوى المملكة إلى الرئاسة العامة لتعليم البنات ، وذلك لعدة أسباب أهمها :

١ – أن الرئاسة العامة لتعليم البنات هى الجهاز المسئول عن التعليم العام للفتاة في كافة مراحله التعليمية ، وعلى مستوى المملكة ، ولا تشاركها جهة أخرى في هذا الاختصاص . وبذلك يتحقق التكامل والتنسيق بين التعليم العام والتعليم والتدريب المهني .

٢ – أن الرئاسة العامة لتعليم البنات تقوم في الوقت الحاضر بالإشراف على بعض مراكز التعليم والتدريب المهني النسائي في مجالات الخياطة والتفصيل والاقتصاد المنزلي ، وبالتالي يمكن الاستفادة من هذه الخبرة في التوسع المستقبلي في تخصصات أخرى . وبذلك تعتبر هذه المراكز الحالية نواة لمعاهد أخرى ذات تخصصات مهنية متنوعة وفقاً لاحتياجات خطط التنمية الاقتصادية .

٣ – أن الرئاسة العامة لتعليم البنات تتوافر لديها الإمكانات البشرية والمادية للقيام بهذه المهمة ، حيث توجد في الوقت الحاضر بعض الادارات المركزية المهتمة بالتخطيط بشكل عام ، والتعليم والتدريب المهني بشكل خاص، بالاضافة الى مراكز التعليم والتدريب المهني النسائي المتواجدة حالياً بمختلف مدن المملكة ، وهذه الإمكانات المتوفرة تعتبر نواة لجهاز مركزي يقوم بمهمة إعداد وتنمية القوى العاملة النسائية المهنية من خلال خطة التعليم والتدريب المهني للفتيات السعوديات .

ثانيا : ضرورة استعانة الرئاسة العامة لتعليم البنات بخبرات جهات أخرى عند قيامها بمهمة التخطيط والإعداد للتعليم والتدريب المهني للقوى العاملة المهنية النسائية :

يقترح الباحث لزيادة فعالية خطة القوى العاملة المهنية النسائية ، لكى يتحقق لها النجاح ، أن تستعين الرئاسة العامة لتعليم البنات بخبرات جهات أخرى متخصصة ذات علاقة بتنمية القوى العاملة السعودية ، وقد حصر الباحث أهم هذه الجهات فيما يلي :

١ – الجامعات والمراكز العلمية .

٢ – مجلس القوى العاملة .

٣ – الديوان العام للخدمة المدنية .

٤ – المسئولات عن إدارة المؤسسات النسائية .

٥ – المسئولون بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني .

وقد إتضح من تحليل بيانات البحث الميداني أن هناك قناعة لدى القائمين على تعليم وتدريب الفتاة بالرئاسة العامة لتعليم البنات بهذا الرأى ، حيث يؤكدون على أهمية وضرورة التعاون بين هذه الأجهزة الحكومية المركزية وبين الرئاسة العامة لتعليم البنات . ولكن من ناحية أخرى هناك أفضلية للاستعانة أولاً بالجامعات والمراكز العلمية بالمملكة ، ثم المسئولات عن إدارة المؤسسات النسائية ، ثم يأتي بعد ذلك الديوان العام للخدمة المدنية .

ثالثا : ضرورة أن يستند جهاز التخطيط في إعداده لخطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب على أسس ثابتة وواقعية :

لكى يتحقق النجاح لخطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني ، ينبغي أن يعد الجهاز المقترح الخطة على أسس ثابتة وواقعية ومن أهم هذه الأسس :

١ – التعرف على التخصصات المهنية النسائية أو الوظائف التي يحتاجها المجتمع .

٢ – التعرف على الاحتياجات الحالية والمستقبلية للمؤسسات النسائية من القوى العاملة النسائية المهنية .

٣ – التعرف على الاتجاهات والميول للطالبات نحو مجالات التعليم والتدريب المهني المرغوبة ، والتي تحتاجها الفتاة بما يعود عليها وعلى أسرتها بالنفع والفائدة .

٤ – التعرف على قيم واتجاهات المجتمع نحو التعليم والتدريب المهني ، وكيف يمكن التغلب عليها أو على الأقل الحد من أثارها أو تحييدها .

٥ – التعرف على متطلبات خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة من القوى العاملة النسائية ، حتى يتم تحقيق التوازن بين الطلب والعرض على هذه القوى .

رابعا : ضرورة وضع أطر مناسبة لإعداد خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب النسوي :

يؤكد الباحث على ضرورة قيام المسئولين بإعداد خطة القوى العاملة بمراعاة تحديد أطر معينة حتى يتحقق النجاح لهذه الخطة وذلك عن طريق المواءمة بين الظروف الشخصية للفتاة السعودية والعوامل الاقتصادية والاجتماعية السائدة في المجتمع السعودي ، ومن أهم هذه الأطر :

١ – مراعاة مبادئ الشريعة الاسلامية السمحاء .

٢ – مراعاة القيم والعادات السائدة في المجتمع السعودي .

٣ – مراعاة الاحتياجات الفعلية للفتاة السعودية بما يعود عليها وعلى أسرتها ومجتمعها بالنفع .

٤ – مراعاة تطورات التقنية الحديثة في مجال التعليم والتدريب المهني على المستوى المحلي والعالمي .

٥ – مراعاة احتياجات خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة .

٦ - مراعاة احتياجات المؤسسات النسائية الحكومية والأهلية من القوى العاملة النسائية .

٧ - مراعاة الطبيعة الفسيولوجية للفتاة ، وقدرتها على العمل في وظائف معينة .

خامسا : ضرورة التغلب على الصعوبات (المعوقات) التي تواجه تخطيط القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني بالمجتمع السعودي :

يؤكد الباحث أن هناك صعوبات في المجتمع السعودي ، تواجه المسئولين عن اعداد خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني ، وبالتالي تقلل من فرص مساهمة المرأة في العمل المناسب لها ، مما يعد هدراً للطاقات البشرية النسائية ، ويمكن تصنيف هذه المعوقات إلى: اجتماعية واقتصادية ونفسية وتربوية ، ولكن يؤكد الباحث أن أهم هذه المعوقات جميعاً هى المعوقات الاجتماعية . وسوف نوضح باختصار أهم هذه الصعوبات (المعوقات) :

١ - المعوقات الاجتماعية :

* قلة الوعى الاجتماعي بأهمية وضرورة التعليم والتدريب المهني النسائي بالنسبة للأسرة والمجتمع .
* النظرة الاجتماعية المتدنية إلى معظم الوظائف المهنية ، وكذلك الاتجاه السلبي للمجتمع نحو العمل اليدوي ، وانعكاس ذلك على انصراف أفراد المجتمع رجالاً ونساء عن الاهتمام بالأعمال المهنية ، والاعتماد على العمالة الوافدة في تأدية هذه الأعمال .
* الاعتقاد السائد بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني من العوائل ذات المراكز الاجتماعية والثقافية الدنيا .
* عدم إتاحة التعليم والتدريب المهني فرصا وظيفية مقبولة اجتماعياً ، كما هو الحال في التعليم العام .

٢ – **المعوقات الاقتصادية :**

* العائد الاقتصادي المتدني لشاغلي الوظائف المهنية ، نتيجة انخفاض معدلات الأجور والرواتب ، وعدم وجود فرص للترقي إلى وظائف أعلى .
* عدم توافر فرص عمل مناسبة للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني ، مما يؤدي إلى انصراف الفتيات إلى أنواع التعليم الأخرى التي توفر لهن مثل هذه الفرص .

٣ – **المعوقات النفسية والتربوية :**

* الاعتقاد بأن الفتاة أقل كفاءة وقدرة في تأدية الأعمال المهنية من الرجل .
* الاعتقاد بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء وقدرة من أقرانهن بالتعليم العام .
* معارضة الأسرة تجاه التحاق بناتها بالتعليم والتدريب المهني ، ويعتقد الباحث أن ذلك يرجع أساساً إلى قلة فرص الزواج المتاحة للفتاة ، نتيجة عدم تقبل الزوج فكرة العمل المهني لزوجته .
* أن المسميات الوظيفية للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني ، قد لا تغري أو تشجع الطالبات على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني .
* عدم اقتناع كثير من الفتيات السعوديات بالالتحاق بالتعليم والتدريب المهني، وذلك لأسباب نفسية ، نتيجة لعدم وعيهن بمفهوم وأهمية التعليم والتدريب المهني .
* عدم تركيز المسئولين بالرئاسة العامة لتعليم البنات على التوجيه والإرشاد المهني للطالبات ، والاقتصار على التوجيه والإرشاد العام لطالبات التعليم العام .

سادسا : ضرورة التعرف على العوامل التي ينبغي توافرها للحد من الصعوبات التي تواجه إعداد خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني بالمجتمع السعودي :

بعد أن تأكد للباحث أن هناك صعوبات تواجه اعداد خطة القوى العاملة النسائية المهنية ، ينبغي التفكير في الحد من تأثير هذه الصعوبات . وذلك عن طريق تطبيق المقترحات التالية التي يعتقد الباحث أنها ملائمة للمجتمع السعودي مرتبة ترتيباً تنازلياً وفقاً لأهميتها :

١ – التوعية بأهمية دور المرأة العاملة المنتجة في حدود ما يسمح به الدين الإسلامي الحنيف .

٢ – تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني مع ما يأمرنا به ديننا الإسلامي الحنيف وينهانا عنه .

٣ – العمل على تكوين اتجاهات إيجابية نحو الأعمال المهنية لدى الطالبات وأولياء الأمور بصفة خاصة ، والمجتمع بصفة عامة .

٤ – تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني ، وربطها بمتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع السعودي .

٥ – انتقاء التخصصات أو الأنشطة المهنية المناسبة لطبيعة الفتاة وظروف المجتمع السعودي .

٦ – تغيير الاعتقاد السائد بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء وقدرة من أقرانهن بالتعليم العام .

سابعا : ضرورة توفير العوامل المحفزة لتشجيع الفتيات للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني بالمجتمع السعودي :

يتطلب تشجيع الفتيات للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني توافر مجموعة من العوامل المحفزة لزيادة إقبالهن على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ويوصي الباحث بتوفير المحفزات التالية :

١ - توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني .
٢ - زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني .
٣ - زيادة الحوافز المادية للعاملات في المجال المهني بالمؤسسات النسائية (مثال ذلك الراتب ، المكافآت ، مزايا مادية أخرى) .
٤ - توفير وسائل نقل مناسبة للفتيات بمراكز التعليم والتدريب المهني .
٥ - فتح المجال التعليمي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم في المراحل الأعلى .
٦ - ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات المؤسسات النسائية.

وقد لاحظ الباحث أن زيادة الحوافز المادية للعاملات في المجال المهني بالمؤسسات النسائية قد تراجعت أهميتها مقارنة بالمحفزات الأخرى ويرجع ذلك الى ارتفاع مستوى دخل الأسرة السعودية ، كما تؤكد ذلك نتائج البحث .

ثامنا : التعرف على الأسباب (الدوافع) الذاتية للفتاة السعودية التي تدفعها إلى الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :

تتجاذب الإنسان مجموعة من الدوافع التي تلعب دوراً رئيسياً في درجة إقباله على تصرف دون آخر ، وقد تعددت دوافع الإنسان ، فلم تعد الدوافع المادية هى المحرك الأساسي لسلوك الإنسان ، فهناك أيضاً الدوافع الذاتية والنفسية والاجتماعية .

ويقترح الباحث الدوافع التالية، وهى تتفق أيضاً مع وجهات نظر القائمين على تعليم وتدريب الفتاة الواردة بنتائج البحث ، وهى مرتبة ترتيبًا تنازلياً وفقاً للأهمية النسبية لكل دافع :

١ - الرغبة الذاتية (الميول الشخصية) للفتاة تجاه العمل في وظائف مهنية .

٢ – سهولة الحصول على فرص عمل مناسبة بعد التخرج .

٣ – تحقيق رغبة الأسرة في الالتحاق بوظائف مهنية مناسبة .

٤ – الدافع المادي (أشباع الحاجات المادية) .

٥ – عدم الرغبة الذاتية في مواصلة التعليم الثانوي العام أو الجامعي .

٦ – قضاء وقت الفراغ .

ويتضح مما سبق أن الدافع المادي قد تراجع إلى الترتيب الرابع كدافع رئيسي لالتحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني ، وقد يرجع ذلك إلى ارتفاع مستوي معيشة الأسرة السعودية كما سبق ذكره .

تاسعا : ضرورة أن تركز خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني على الوظائف التي تفضلها الفتاة السعودية ، وتغطى احتياجات المؤسسات النسائية في نفس الوقت :

لقد أوضحت نتائج التحليل أن هناك قناعة بضرورة مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأسرتها ومجتمعها ، ويتطلب ذلك زيادة اهتمام المسئولين عن تخطيط القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني بتنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني بالنسبة للفتاة السعودية ، وبالتالي تنويع مجالات العمل لتوسعة قاعدة مشاركتها في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة . ولقد قام الباحث باستقصاء آراء القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية ، وكذلك آراء الطالبات تجاه أهم الوظائف التي هناك حاجة ماسة إليها ، ويوجد فيها عجز ظاهر ، وتشغل أغلبها بمتعاقدات غير سعوديات ، كذلك الوظائف التي تفضلها الفتيات السعوديات ، وقد أجمع كل من القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية ، والطالبات على ضرورة أن تتضمن خطة تعليم وتدريب القوى العاملة النسائية المهنية الوظائف التالية :

١ – فنية أطعمة وتغذية .

٢ – فنية مكائن خياطة .

٣ – فنية حاسب آلي .

٤ – فنية أسنان .

٥ – فنية وسائل تعليمية .

٦ – فنية تشغيل آلات الطباعة والمعدات المكتبية الحديثة .

٧ – فنية مختبرات ومعامل طبية .

٨ – فنية معامل مدرسية .

٩ – فنية اتصالات .

١٠– فنية كهرباء .

ويلاحظ أن الوظائف المتقدمة في قائمة الوظائف السابقة تحتل أفضلية أكثر من الوظائف التالية لها من وجهة نظر القائمين على تعليم وتدريب الفتاة ، وكذلك الطالبات ، ويؤكد الباحث تأييده وجهة النظر السابقة .

عاشراً : ضرورة توافر بعض المتطلبات لنجاح تنفيذ خطة التعليم والتدريب المهني للفتاة السعودية :

يؤكد الباحث ضرورة قيام المسئولين عن تخطيط القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني بالرئاسة العامة لتعليم البنات بتوفير المتطلبات الآتية واللازمة لنجاح تنفيذ الخطة :

١ – الورش التعليمية .

٢ – المدربات المتخصصات .

٣ – القيادات النسائية ذوات الدراية والخبرة .

٤ – المعامل والمعدات والأجهزة اللازمة .

٥ – التمويل اللازم .

٦ – المباني المناسبة .

٧ – المناهج التعليمية والبرامج التدريبية المتطورة .

ولقد لاحظ الباحث أن هناك إتفاقا تاما بين القائمين على تعليم وتدريب الفتاة بضرورة توافر هذه المتطلبات مجتمعة .

أحدى عشر : ضرورة قيام الرئاسة العامة لتعليم البنات باعداد مجموعة من الدراسات الميدانية والمكتبية ، تكون أساساً لإعداد خطة القوى العاملة النسائية المهنية من خلال التعليم والتدريب المهني :

لكي يتحقق النجاح لخطة القوى العاملة النسائية المهنية ، لابد من تحديد الاحتياجات من القوى العاملة النسائية المهنية بدقة ، وعلى أساس معلومات وحقائق ، ويتطلب ذلك القيام ببعض الدراسات الميدانية والمكتبية ، ومن أهم هذه الدراسات ما يلي :

١ – دراسة عن أهم احتياجات المؤسسات النسائية السعودية من القوى العاملة النسائية المهنية في المدى القريب وعلى المدى البعيد ، وذلك لعدم توافر معلومات كافية في الوقت الحاضر عن الاحتياجات الحالية والمستقبلية للمؤسسات النسائية من الوظائف المهنية ، والأعداد المطلوبة لكل وظيفة لدى الرئاسة العامة لتعليم البنات ، وكذلك الأجهزة الحكومية أو القطاع الخاص .

٢ – دراسة لمجالات العمل النسائية الحكومية المتاحة والمناسبة للفتاة السعودية ، وإيجاد كادر وظيفي مناسب لتشغيلهن واعتمادات مالية كافية .

٣ – دراسة عن المهن المتوفرة في القطاع الخاص النسائي حالياً ومستقبلياً سواء في مجال الصناعات أو الخدمات والتي تتناسب مع طبيعة المرأة ، وكذلك الفرص الاستثمارية التي يمكن أن تشارك فيها المرأة السعودية.

٤ – دراسة إعلامية موسعة للتوعية بأهمية تعليم وتدريب الفتاة مهنياً ، يشارك فيها خبراء الاقتصاد والاعلام ورجال الأعمال والجهات الحكومية المعنية (كوزارة التخطيط ، الديوان العام للخدمة المدنية ، الأمانة العامة لمجلس القوى العاملة ، وزارة العمل ، ... إلخ) .

اثنى عشر : ضرورة أن تقوم الرئاسة العامة لتعليم البنات بتطبيق نظام للتوجيه والإرشاد المهني للطالبات في مختلف مراحل التعليم :

أن البرامج الحالية لمدارس التعليم العام للبنات لا تتضمن أية معلومات عن التوجيه والإرشاد المهني للطالبات ، بهدف زيادة وعيهن بأهمية التعليم والتدريب المهني ، وبث حب العمل المهني واحترامه في نفوسهن . إن وجود نظام للتوجيه والإرشاد المهني بمدارس التعليم العام للبنات سوف يساعد الطالبات على الاختيار السليم للوظيفة المناسبة لقدراتها واستعداداتها ، وذلك عن طريق التعرف على طبيعة هذه الوظائف من خلال المعلومات المقدمة لهن .

ثالث عشر : ضرورة الاهتمام بالجوانب التطبيقية في نظام التعليم والتدريب المهني ، والتاكيد على التدريب العملي التعاوني :

تفتقر نظم التعليم والتدريب المهني الحالية إلى التدريب العملي التطبيقي بالمؤسسات النسائية أثناء الدراسة ، وينبغي أعطاء أهمية كبيرة لهذا التدريب ، والعمل على ربط المناهج الدراسية بواقع العمل المهني ، وكذلك مواكبة التطورات التكنولوجية السائدة والمستخدمة في المؤسسات المختلفة . ويؤكد الباحث على ضرورة تطبيق نظام التدريب التعاوني الذي يتم بين معاهد ومراكز التعليم والتدريب المهني والأجهزة الحكومية والقطاع الخاص، ويقضي التدريب التعاوني بضرورة أن تقوم الطالبة بالتدريب العملي في هذه الأجهزة النسائية أثناء الدراسة ، وتكون لها أفضلية التعيين في هذه الأجهزة بعد التخرج .

رابع عشر : ضرورة الاهتمام بتطوير مناهج التعليم والتدريب المهني :

يؤكد الباحث على اعداد مناهج للتعليم والتدريب المهني تتفق مع متطلبات خطة التنمية ، وحاجة الاقتصاد السعودي من القوى العاملة النسائية

المهنية المدربة ، ويتطلب ذلك إعادة تصميم البرامج التدريبية القصيرة الأجل والطويلة الأجل أيضاً .

خامس عشر : ضرورة التنسيق والتعاون بين الرئاسة العامة لتعليم البنات والأجهزة الأخرى المهتمة بتشغيل المرأة :

إن إيجاد فرص مناسبة للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني، يتطلب التنسيق بين الرئاسة العامة لتعليم البنات التي توفر القوى العاملة المهنية النسائية المدربة ، وبين وزارة العمل والشئون الاجتماعية والمؤسسات النسائية الحكومية والخاصة التي توظف هذه القوى العاملة المهنية النسائية ، وذلك باعتبارها أجهزة متكاملة توازن بين العرض والطلب للقوى العاملة المهنية النسائية في المملكة .

سادس عشر : ضرورة إحداث تعديلات في هياكل التعليم الحالية ، بحيث تؤمن فسح المجال للمتفوقات من المتخرجات من التعليم والتدريب المهني لتكملة دراستهن العليا :

يؤكد الباحث على ضرورة فتح قنوات ومسارات جديدة ضمن هياكل ونظم التعليم العام ، وربطه بقنوات جديدة مع التعليم والتدريب المهني ، بشكل يؤمن فسح المجال لمتخرجات التعليم والتدريب المهني لتكملة دراستهن العليا ، وبصورة مقننة تضمن للمتفوقات منهن مواصلة التعليم بعد ممارستهن العمل الميداني لمدة زمنية معينة .

سابع عشر : ضرورة الاهتمام والتركيز في التعليم والتدريب المهني على قطاعات معينة من المجتمع السعودي :

لقد أكدت نتائج البحث أثر التنشئة الاجتماعية للفتاة على إقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، ويقترح الباحث أن يهتم المسئولون بالرئاسة

العامة لتعليم البنات عند إعداد خطة القوى العاملة النسائية المهنية على الفتيات اللاتي ينحدرن من أسر ذات دخل محدود ، والأسر التي يعمل عائلها بالقطاع الخاص ، وكذلك الأسر ذات المستوى التعليمي المنخفض ، حيث أن هذه الأسر أظهرت قبولاً أكبر للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، ومن ناحية أخرى تختلف المناطق الجغرافية بالمملكة في مدى إقبال الفتيات بها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ، لذلك ينبغي مراعاة ذلك بتكثيف الجهود في المناطق التي يزداد الإقبال فيها على التعليم والتدريب المهني .

ثامن عشر : ضرورة زيادة الاهتمام والوعي من الجهات الإعلامية بقضية تعليم وتدريب الفتيات ، باعتبارها ضرورة ملحة تتطلبها ظروف المجتمع :

يؤكد الباحث في النهاية على ضرورة زيادة وعي المجتمع السعودي بأهمية مساهمة المرأة ودورها في العملية التنموية باعتبارها تمثل نصف المجتمع ، وأهمية التوسع في دخول المرأة إلى ميادين العمل المناسبة لها وفقا لتعاليم الدين الاسلامي الحنيف وتقاليد وعادات المجتمع السعودي ، باعتبارها ضرورة ملحة تتطلبها ظروف المجتمع ، وكذلك توعية أفراد المجتمع ككل من خلال وسائل الأعلام المختلفة لتنمية الاتجاهات الايجابية نحو التعليم والتدريب المهني ، باعتباره القناة المناسبة لتوفير النساء السعوديات المدربات مهنيا ، وأيضا ابراز أهمية العمل المهني ، وموقف ديننا الاسلامي الحنيف منه ، الذي يحث على العمل الشريف واحترام القائمات به ، بما يساعد على تغيير النظرة المتدنية لبعض أفراد المجتمع نحو المتخرجات من التعليم والتدريب المهني التي تعكس تأثيراً سلبياً على الملتحقات به .

أولاً : المراجع العربية

المراجع العربية

أولاً : الكتب :

ادريس ، محمد الطيب ، احتياجات التنمية للقوى العاملة ونظام التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، ١٤٠٥هـ.

اسعد ، محمد محسن علي ، الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية ، مركز البحوث والتنمية ، جامعة الملك عبدالعزيز ، جدة ، ١٩٨٤م.

باصبرين ، سكينة محمد عبدالرحمن ، ادارة المرأة العاملة السعودية لبعض موارد اسرتها في جدة ، الرئاسة العامة لتعليم البنات ، جدة . ١٩٨٨م.

البعادي ، حمد محمد ، التغيرات التنموية والتعليم ودور المرأة في المجتمع السعودي ، وزارة التخطيط ، الرياض ١٤٠٣هـ .

البكر ، فوزية بكر ، المرأة السعودية والتعليم ، التطور التاريخي لتعليم المرأة السعودية عبر المراحل الدراسية المختلفة ، الدائرة للاعلام والنشر والتوثيق ، الرياض ، ١٩٨٨م.

بدوي ، أحمد زكي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية - انجليزي - فرنسي - عربي ، مكتبة لبنان ، بيروت ، (بدون تاريخ) .

برعي ، محمد جمال ، التخطيط للتدريب في مجال التنمية ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ، ١٩٦٨م.

بيومي ، محمد حسن ، الاتجاهات النفسية للشباب السعودي نحو عمل المرأة في المجتمع ، مركز النشر العلمي ، جدة ، ١٤٠٧هـ .

التركي ، ثريا ، المرأة في المملكة ، منشورات هاي لايت ، لندن ، ١٩٨٤م .

الجلال ، فوزية محمد ، دور الجامعات في اعداد القوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية ، جامعة ام القرى ، مكة المكرمة ، ١٤٠٤هـ .

الجوير ، ابراهيم بن مبارك ، الاسرة والمتغيرات التنموية في المملكة العربية السعودية ، المهرجان الوطني للتراث والثقافة ، الرياض ، ١٤١٣هـ .

الحسيني ، عائشة احمد ، إعداد وتنمية القيادات الادارية النسائية في قطاع التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية ، دار البيان العربي ، ١٤٠٧هـ .

ــــــــــــــــ، التخطيط للاحتياجات من الكفاءات الادارية النسائية في المملكة العربية السعودية ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، ١٤٠٤هـ .

ـــــــــــ، المرأة السعودية العاملة في مجال التعليم العالي ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، ١٩٨٧م .

حبيب ، مجدي سامي ، تخطيط العمالة على مستوى المنظمة – نظرة تحليلية ، مركز المعلومات الغرفة التجارية الصناعية ، الرياض ، ١٩٩٣م .

ـــــــــــ، تخطيط القوى العاملة في منشآت القطاع الخاص السعودي ، مركز المعلومات ، الغرفة التجارية الصناعية ، الرياض ، ١٩٩٣م .

الدوري ، حسين ، تخطيط القوى البشرية بمنهج تحليل النظم ، المنظمة العربية للعلوم الادارية ، عمان ، ١٩٨٢م .

زويلف ، مهدي حسن ، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق ، دار الرسالة ، بغداد ، ١٩٨٠م .

ـــــــــــ، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق ، مكتبة الرسالة الحديثة ، عمان ، ١٩٨٣م .

سلامه ، انور ، مقدمة في تخطيط القوى العاملة ، دار الجامعات العربية ، الاسكندرية ، ١٩٨٢م.

السلمي ، علي ، ادارة الأفراد والكفاءة الانتاجية ، مكتبة غريب ، القاهرة ، ١٩٨١م .

السلوم ، حمد بن ابراهيم ، السياسة التعليمية وأثرها في اعداد وتنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، ١٤٠٠هـ .

السلوم ، يوسف ابراهيم ، أراء وافكار في الادارة والتنمية ، السلوم ، الرياض ، ١٤٠٥هـ.

ـــــــــــ، أضواء على استراتيجية خطة التنمية في المملكة العربية السعودية ، شركة الطباعة العربية ، الرياض ، ١٤٠٦هـ.

الشرقاوي ، أنور محمد ، انحراف الاحداث ، الطبعة الثانية ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٨٦م .

الشعيبي ، صالح المحمد ، التنمية واقتصاديات القوى العاملة ، بحر العلوم ، الرياض ، ١٤٠٦هـ .

الشقاوي ، عبدالرحمن عبدالله ، التخطيط الشامل للموارد البشرية في المملكة العربية السعودية ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، ١٤٠٠هـ.

ـــــــــــ، تخطيط القوى العاملة : مفاهيمه ، أساليبه ومشاكله ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، ١٤٠٠هـ .

صائغ ، عبدالرحمن بن احمد ، تقدير احتياجات التعليم العام من القوى العاملة في مجال الوظائف التعليمية في المملكة العربية السعودية ، مركز البحوث التربوية ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، ١٤١٣هـ .

صائغ ، وفاء حسن ، مدى امكانية تعليم الفتاة السعودية فنياً وتدريبها مهنياً للعمل في المؤسسات النسائية ، جامعة ام القرى ، مكة المكرمة ، ١٤٠٩هـ .

الصباب ، احمد ، الاحتياجات التدريبية في المملكة العربية السعودية ، مركز البحوث والتنمية ، جامعة الملك عبدالعزيز ، جدة ، ١٤٠٨هـ .

ضرار ، قاسم صالح ، ادارة وتطوير القوى العاملة ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، ١٩٨٤.

الطويل ، محمد عبدالرحمن ، كيف نحد من استخدام القوى العاملة الاجنبية في اجهزتنا الادارية ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، ١٤٠٧هـ .

عاشور ، احمد صقر ، ادارة القوى العاملة : الاسس السلوكية وادوات البحث التطبيقي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ١٩٧٩م .

عبدالسميع ، صبري ، الاصول العملية لتخطيط القوى العاملة ، الغرفة التجارية الصناعية ، مكة المكرمة ، ١٤٠٥هـ .

العبود ، ابراهيم حمد ، تخطيط القوى العاملة في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، ١٤١٣هـ .

عبده ، جمال محمد احمد ، دور المنهج الاسلامي في تنمية الموارد البشرية : مع دراسة خاصة عن المجتمع ، دار الفرقان ، بيروت ، ١٩٨٤م .

عبيد ، عاطف محمد ، ادارة الافراد والعلاقات الانسانية ، مؤسسة روز اليوسف ، القاهرة ، ١٩٧٨م .

عثمان ، سعيد بن محمد ، اتجاهات العمالة في المملكة العربية السعودية ، الغرفة التجارية الصناعية ، الباحة ، ١٤٠٧هـ

عرمان ، اسماعيل محمد ، مدخل لتخطيط القوى العاملة ، المؤسسة العربية للتشغيل ، طنجة ، ١٩٨٥م .

العساف ، صالح بن حمد ، المرأة الخليجية والعمل في مجال التربية والتعليم ، الكتاب الاول ، الرياض ، ١٤٠٦هـ.

علاقي ، مدني عبدالقادر ، تنمية القوى البشرية : (سياسات ، تخطيط ، برامج) ، دار الشروق ، جدة ، ١٩٧٦م .

العمار ، سلوى ابراهيم ، اثر التعليم في الاتجاهات نحو عمل المرأة في السعودية ، جمعية عمال المطابع التعاونية ، عمان ، ١٩٨٢م .

العواملة ، نائل عبدالحافظ ، تخطيط القوى العاملة : الاسس والتطبيقات في اطار نظمي ، الاداري ، مسقط ، ١٩٨٨م .

القاضي ، فؤاد ، الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية ، مكتبة النهضة ، القاهرة ، ١٩٨٩م .

الكاشف ، سامي احمد ، السكان وتخطيط القوى العاملة وتنمية الموارد البشرية ، المؤسسة الثقافية العمالية ، القاهرة ، ١٩٨٩م .

مخامرة ، محسن عبدالله ، تخطيط القوى العاملة على المستويين الكلي والجزئي ، المنظمة العربية للعلوم الادارية ، القاهرة ، ١٩٨٦م .

المناوي ، السيد حافظ ، تخطيط القوى العاملة وتنمية الموارد البشرية ، دار الرشيد للنشر والتوزيع ، الرياض ، ١٤١٠هـ .

منجي ، محمد عبدالفتاح ، مذكرات في تخطيط القوى العاملة ، المعهد القومي للتنمية الادارية ، ١٩٧٨م .

ــــــــــــــ ، المفاهيم الأساسية لتخطيط القوى العاملة ، المنظمة العربية للعلوم الادارية ، القاهرة ، ١٩٧٠م .

منصور ، حسين بن عمر ، الدور التخطيطي لمجلس القوى العاملة في تنمية العمالة مع التركيز على التعليم العالي ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، ١٤٠٨هـ .

منصور ، عبدالمجيد سيد أحمد ، دور الأسرة كأداة للضبط الاجتماعي ، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب بالرياض ، الرياض ، ١٤٠٧هـ .

منصور ، منصور احمد ، التخطيط لتطوير الموارد البشرية في دول الخليج ، مؤسسة دار الكتب ، الكويت ، ١٩٨٣م .

ــــــــــــــ ، المباديء العامة في ادارة القوى العاملة ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، ١٩٧٩م .

ــــــــــــــ ، القوى العاملة تخطيط وظائفها وتقويم ادائها ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، ١٩٧٥م .

ــــــــــــــ ، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، ١٩٧٥م .

ــــــــــــــ ، تطور مفهوم تخطيط القوى العاملة في الدول المتقدمة ، المنظمة العربية للعلوم الادارية ، القاهرة ، ١٩٧٢م.

نجيب ، احمد فؤاد ، تنمية الموارد البشرية : التخطيط والسياسات والاجهزة ، المنظمة العربية للعلوم الادارية ، القاهرة ، ١٩٧٢م .

النفيعي ، عبدالله مصلح ، احلال العمالة الوطنية في القطاع الخاص : دور ورؤية مجلس القوى العاملة ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، ١٤١٣هـ .

الهراس ، حسن ، تعليم الفتاة العربيه تقنياً ومهنياً وأثره على التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوطن العربي ، ١٩٨٠م .

يالجن ، مقداد ، التربية الإسلامية ودورها في مكافحة الجريمة ، مطابع الفرزدق التجارية ، الرياض ، ١٤٠٨هـ .

ثانيا : الدراسات والندوات والمطبوعات الحكومية:

انور ، عبدالرحمن خليل ، حول واقع احصاءات القوى العاملة الوطنية : المفاهيم - الاجهزة - التطوير ، مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية ، المنامة ، ١٩٨٦م .

ترشيد استخدام القوى العاملة السعودية ، إدارة البحوث ، الغرفة التجارية الصناعية الرياض ، ١٤١٣هـ .

الحارثي ، شريفة بنت محمد ، تخطيط القوى العاملة : كيف ولماذا ؟ ، الاداري ، مسقط ، ١٩٨٣م .

حبيب ، مجدي سامي ، تخطيط القوى العاملة وأثره على انتاجية العمل - دراسة ميدانية ، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال - كلية التجارة ، جامعة عين شمس ،١٩٨٣م .

حسون ، تماضر ، فرص عمل المرأة في القطاع الخاص : مجالات الصناعة التجارة والخدمات في مدينة الرياض ، مركز الخليجية للدراسات والاستشارات ، الرياض .

الحسيني ، عائشة احمد ، المرأة والتنمية الادارية في المملكة العربية السعودية ، بحث مقدم للمؤتمر الأقليمي الثاني للمرأة في الخليج والجزيرة العربية ، الكويت ، ١٩٨١م .

حمادة ، طارق ، تخطيط القوى العاملة وأجهزتها في الدول العربية : دراسة وصفية مقارنة من واقع الدراسات القطرية العربية ، المنظمة العربية للعلوم الادارية ، القاهرة (بدون تاريخ) .

ضرار ، قاسم صالح ، مذكرة في تحليل القوى العاملة في اطار التخطيط للقوى العاملة ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، ١٤٠٧هـ .

عبيد ، محمد طه ، تخطيط وتنمية الموارد البشرية ، المدير العربي ، القاهرة ، ١٩٩٤م .

عرفات ، فوزية فخري كامل ، المرأة العاملة في التنمية الاجتماعية ، دراسة استطلاعية في المجتمع الحضري ، كلية العلوم الادارية ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، ١٤٠٥هـ .

الغرياني ، طلال سراج ، التخطيط للقوى العاملة في المجالات الفنية والمهنية بالأجهزة الحكومية : المشكلات والحلول : دراسة استطلاعية تحليلية ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، ١٤١٠هـ .

المالكي ، فريد ، تخطيط القوى العاملة : مفاهيمه ومصطلحاته وماهيته ، الادارة والتنمية ، ابو ظبي ، ١٩٩١م .

المعهد القومي للتنمية الادارية ، توصيات مؤتمر التدريب وتنمية الموارد البشرية ، القاهرة ، ١٩٨٠م .

النمر ، سعود بن محمد ، المرأة السعودية العاملة : دراسة ميدانية على عينة من العاملات السعوديات بمدينة الرياض ، كلية العلوم الادارية ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، ١٤٠٨هـ .

ندوة التخطيط للقوى العاملة في المجال الفني والمهني ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، ١٤١٠هـ .

ندوة العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، ١٤١٣هـ .

ندوة برامج الجامعات ومدى تلبيتها لاحتياجات الدولة من القوى العاملة ، بحوث ندوة برامج الجامعات ومدى تلبيتها لاحتياجات الدولة من القوى العاملة ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، ١٤٠٨هـ .

ندوة تخطيط القوى العاملة ، بحوث ندوة تخطيط القوى العاملة ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، ١٩٨٠م .

ندوة تنمية الموارد البشرية في الخليج العربي ، معهد الادارة ، الكويت ، ١٩٧٥م .

ندوة التخطيط للقوى العاملة الوطنية الجامعية في ظل المرحلة التنموية الحالية ومتطلبات المستقبل ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، ١٤٠٨هـ .

ثانياً : المراجع الاجنبية

Books

1- Ahmad B. and Bloug M , The Practice of Manpower Forecasting : A Collection of Case Studies : Jessey-Bass Inc, San Francisco, 1973.

2- Ahmed , Nadhim , Hikmat , The Problem of Surplus and Shortage of Manpower in Developing Countries , King Abdulaziz University , Saudi Arabia , 1988.

3- Alpander M., Guvenc G., Human Resources planning , Amacom , New york , 1982.

4- Amin , Samir , Human Resources , Employment and Development , Mcmillan , London , 1984.

5- Appley , lawrence A , Management Manpower Planning: A professional Management System , AMACOM , New York , 1981.

6- Batholomew , David J , Manpower Planning , Selected Readings , Penguin , Harmondsworth , 1976.

7- Bell , D, J , Planning Corporate Manpower , Longman , London , 1974.

8- Bennison , Malcom , Manpower Planning - Policy , Careers and Individuals , Institute of Manpower Studies , University of Sussex , Brighton , 1981.

9- Bennison , Malcom , The manpower Planning Handbook , McGraw-Hill London , 1984.

10- Bowey , Angela , A Guide to Manpower Planning , Mcmillan , London , 1974.

11- Bramham , John , Human Resources Planning ,Institute of Personnel Management , London , 1989.

12- Carrel Michael , R.and Kuzmits , Frank E., Personnel Management of Human Resources , charles E. Merrill Publishing Co , columbus Ohio , 1982.

13- Charnes , Araham , Management Science Approaches to Manpower Planning and Organization , North-Holland , Amsterdam , New York , 1978.

14- Connor , John , Manpower Planning and Development : The Developing world , International Human Resources Development Corporation , Boston , Mass 1982.

15- Connor , John J., Carson , William M., Manpower Planning and Development in Developing world , International Human Resources Development , Boston , 1982.

16- Grimm , Klaus D , Human Resources Planning : The Key to Full Employment , Institute of Manpower Studies , University of Sussex , Brighton , 1981.

17- French Wendell , The Management Process : Human Resources Administration , Houghton Mifflin Company , New York , 1970.

18- Harbison , Frederick , Educational Planning for Human Resource Development , Unesco, International Institute for Educational Planning , Paris , 1967.

19- Joffe A. and Stewart C , Manpower Resources and Untilization , John Willey and Sons , Inc., NewYork , 1979.

20- Manzini , Andrew D., Integrating Human Resources and Strategic Business Planning , Amacom , New York , 1986.

21- Megginson Leon c., Personnel and Human Resources Administration, Richard D. Irwin , Inc., U.S.A , 1977.

22- Mozina , Stane , A Guide to planning for Human Resource Development , International Center for Public Enterprises in Developing Countries, Yugoslavia , 1987.

23- Pettman , B.O , Tavernier , Gerard , Manpower Planning Workbook ,Gower Aldershot , Hants Brookfield , 1974

24- Robbins Stephen P., Personnel : The Management of Human Resources , New Jersey , Prentice-Hall , Inc , 1978.

25- Rothwell , William J., Strategic Human Resources Planning and Management , Prentice-Hall , Englewood Clifrs , N.J., 1988.

26- Rowland Kendrith M., Current Issues in Personnel Management , Allyn and Bacon , Inc., U.S.A , 1980.

27- Rudrabasavaraj , M., Dynamic Personnel Administration : Management of Human Resources , Himalaya Publishing House , Bombay , 1983.

28- Serageldin , Ismail , Tools for Manpower Planning : The world Bank models , world Bank , Washington, D.C , 1983.

29- Stewart , Andrew , Behavioral Science and Manpower Planning , Institute of Manpower Studies , Brighton , 1977.

30- Tracey , William R , Human Resources Management and Development Handbook , Amacom , New York , 1985.

31- Vernoven , C.J., Technigues in Corporate Manpower Planning : Methods and Applications , Kluwer-Nijhoff , Boston Mass , 1982.

32- Walker , James W., Human Resources Planning , McGraw-Hill , New york 1980.

33- Warren Haynes W., and Joseph , L.Massie , Management Analysis , Concepts and Cases , New Jersey , Englewood cliffs Prentice-Hill , Inc., 1964.

Articles

1- Abdinasser , A., The Problem of Technical Manpower Training for Development , Islamic Solidarity Conference in Science and Technology , University of Riyadh , Riyadh , 1975.

2- Afzal , M , Scientific and Technical Education and manpower planning , Vol.10 , 1981.

3- Choudhury , Masudul , Alam , Development Strategies and Manpower planning in Saudi Arabia , The Arab Gulf Journal ,Vol., 1983.

4- Malloch , Hedley , Evaluating Strategies on a Cost-Based Manpower Planning Model , Personnel Review , Vol.7 , 1988.

5- Mangum , Garth , Manpower Planning in Developing Countries : Status , Criticisms and lessons , International Journal of Manpower , Vol.8 , 1987.

6- Rumens , Tom , Manpower in the Gulf , Arab Oil and Economic Review , Vol.3 , 1980 , P.24.

7- Wilson , Brian , Manpower Planning for Future Reguirements , International Journal of Manpower , Vol.8 , 1987.

Thesese

1- Abdalwahed , Ahmad Murtada , "Human Resource Development and Manpower Planning in Saudi Arabia" , Ph.D. Thesis , Clarmont Graduate School, Claremont , U.S.A , 1981.

2- Aisha , Amana ,. "Economic Development and Its Impact of the Status of Women in Saudi Arabia" , Ph.D. Dissertation , Bouldey , University of Colorade , 1980.

3- Al Gadi , Adnan. A., "Utilization of Human Resources : The Case of Women in Saudi Arabia" , Master`s Thesis , Sacramento Satate Universite , 1979.

4- Hallawani , Ebtesam A., "Working Women in Saudi Arabia : Problems and Solutions" , Ph.D. Dissertation , Claremont Graduate School , 1982.

5- Nassif , Nazih Hassan , "A Mathematical Programming Approach to National Manpower planning" , Ph.D. Thesis , Sever Institute of Technology Washington University , Washington , U.S.A , 1981.

6- Rehemi , Madani , Faraj , "A Survey of Attitudes of Saudi Men and Women Toward Saudi Female Participation in Saudi Arabian Development" , Ph.D. Disseratation , University of Colorado , 1983.

7- Zayer , Abdulaziz , "Manpower Planning and Development in Saudi Arabia" , Ph.D. Thesis , Eastern Michigan University , Michigan ,1984.

Govermental Documents

1- International Institute for Educational Planning , "Manpower Aspects of Educational Planning : problems for the Future" , Unesco , Paris , 1971.

2- International Labour Conference , "Human Resources Development : Vocational Guidance and Training paid Educational leave" , International Labour office , Geneva , 1991.

3- Ministry of Planning , Riyadh , "Manpower Resources in the Kingdom of Saudi Arabia : Five year Development Plan (1970-1975 AD)".

4- World Congress of the International Economic Association , "Human Resources , Employment and Development" , Macmillan , London , 1984.

الملاحق

ملحق رقم (١)
صحيفة استبانة
الطالبات

بسم الله الرحمن الرحيم

أختي المكرمة / الطالبة بالصف الثالث متوسط

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...وبعد...

الاستبانة التي بين يديك خاصة بدراسة موضوعها : تخطيط القوى العاملة للفتاة السعودية في اطار المجتمع السعودي ، ودور التعليم والتدريب المهني في هذا المجال.

وتهدف هذه الاستبانة الى التعرف على أرائك ومقترحاتك حول التعليم والتدريب المهني . فالرجاء التكرم بالأجابة على الاستبانة بصراحة وبدقة ، علماً بأن المعلومات المتحصل عليها سوف تستخدم لأغراض الدراسة فقط ، وسوف تعامل بسرية تامة .

وإنني على ثقة بأن تعاونك في تعبئة المعلومات التي تحتويها هذه الاستبانة ، سيكون عوناً لأنهاء هذه الدراسة والتي أرجو أن يكون في نتائجها كل خير ونفع للمجتمع السعودي .

شاكرين حسن تعاونكم

الباحث

خالد بن عبدالله بن دهيش

بيانات عامه

الرجاء وضع علامة (✓) في المربع أمام ما ينطبق عليك من بيانات.

١- مهنة الاب :

☐ موظف حكومي ☐ موظف قطاع خاص ☐ لايعمل (متقاعد)

٢- تحصيل الاب العلمي :

☐ تعليم جامعي ☐ تعليم ثانوي ☐ تعليم أقل من الثانوي

☐ لايقرأ ولايكتب

٣- تحصيل الام العلمي :

☐ تعليم جامعي ☐ تعليم ثانوي ☐ تعليم أقل من الثانوي

☐ لاتقرأ ولاتكتب

٤- دخل الاسرة الشهري :

☐ أقل من ٤ ألآف ريال.

☐ من ٤ -٨ ألآف ريال.

☐ أكثر من ٨ ألآف ريال.

٥- منشأ الاسرة :

☐ مدينة

☐ قرية

☐ بادية

فضلاً.. ضع علامة (✓) في الخانة التي تعبر عن وجهة نظرك...

مسلسل	العناصر	نعم	محايد (لا أدري)	لا
١	أن الفتاة السعودية سوف تقبل على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني.			
٢	تتوافر لدى الفتاة السعودية معلومات كافية عن التعليم والتدريب المهني.			
٣	أن الرجل هو الاكفأ للقيام بالوظائف المهنية اكثر من الفتاة.			
٤	تشكل الاسباب التالية دوافع رئيسة وراء التحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني :			
	- الرغبة الذاتية (الميول الشخصية).			
	- العامل المادي			
	- قضاء وقت الفراغ.			
	- عدم الرغبة الذاتية في مواصلة التعليم الثانوي العام أو الجامعي.			
	- تحقيق رغبة الاسرة.			
	- سهولة حصول الفتاة المتخرجة من التعليم والتدريب المهني على فرصة عمل مناسبة.			
	- اسباب أخرى (رجاء ذكرها) :- - - -			
٥	المشكلات التالية قد تكون عائقا أمام الفتاة السعودية للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني :			
	- عدم اقتناع الفتاة بالالتحاق بالتعليم والتدريب المهني.			
	- النظرة الاجتماعية المتدنية تجاه العمل في المهن التي يقدمها التعليم والتدريب المهني.			
	- معارضة الاسرة في التحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني			
	- اعتقاد البعض أن الفتاة أقل كفاءة من الرجل في العمل بمهن معينة.			

فضلا.. ضع علامة (✓) في الخانة التي تعبر عن وجهة نظرك...

مسلسل	العناصر	نعم	محايد (لا أدري)	لا
٦	يتطلب تشجيع الفتيات للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني توافر العوامل (المحفزات) الاتية :			
	أ) زيادة الحوافز المادية للعاملات في المجال المهني بالمؤسسات النسائية (الراتب ، المكافآت ، المزايا الاخرى).			
	ب) زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني.			
	ج) توفير الفرص للراغبات من المتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم في المراحل الأعلى.			
	د) توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني.			
	هـ) ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات مؤسسات العمل النسائية بالمملكة			
	و) توفير وسائل نقل للفتيات			
	ز) عوامل أخرى للتشجيع (رجاء ذكرها) :- - - -			
٧	المهنة التي تفضلها الفتاة السعودية :			
	أ) فنية وسائل تعليمية : تقوم بتشغيل واصلاح أجهزة العرض والتصوير والتحميض بالمؤسسات النسائية.			
	ب) فنية حاسب آلي : تقوم بتشغيل واصلاح أجهزة الحاسب الالي المستخدم بصورة شاملة في المؤسسات النسائية.			
	ج) فنية أجهزة معامل مدرسية : تقوم بتشغيل واصلاح أجهزة التقطير والمجاهر (الميكروسكوبات) والموازين الكهربائية والألكترونية.			
	د) فنية اتصالات : تقوم بتشغيل واصلاح أجهزة الهاتف ، الفاكس، التلكس في المؤسسات النسائية.			

فضلاً.. ضع علامة (✓) في الخانة التي تعبر عن وجهة نظرك...

مسلسل	العناصر	نعم	محايد (لا أدري)	لا
	هـ) فنية كهرباء: تقوم بتشغيل واصلاح الأجهزة الكهربائية المختلفة بالمؤسسات التعليمية والنسائية.			
	و) فنية مكائن خياطة بجميع أنواعها: تقوم بتشغيلها واصلاحها.			
	ز) فنية مختبرات ومعامل طبية: تقوم بتشغيلها واصلاحها.			
	ح) فنية أسنان: تقوم بتشغيل واصلاح الأجهزة المستخدمة في مجال طب الاسنان.			
	ط) فنية تشغيل آلات الطباعة والمعدات المكتبية الحديثة.			
	ي) فنية أطعمة وتغذية			
	ك) وظائف أخرى (رجاء ذكرها) : - - -			

((مع الشكر والتقدير على حسن التجاوب))

الباحث

ملحق رقم (٢)

صحيفة استبانة

القائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية

بسم الله الرحمن الرحيم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ... وبعد :

الاستبانة التي بين يديك سوف تساعد في إنجاز دراسة موضوعها : تخطيط القوى العاملة للفتاة السعودية في إطار المجتمع السعودي ، ودور التعليم والتدريب المهني . وتعد هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في الإدارة .

الرجاء التكرم بالإجابة على هذه الاستبانة بصراحة وبدقة ، إذ يؤثر ذلك في دقة النتائج التي تتوصل إليها الدراسة .

علماً بأن المعلومات المتحصل عليها سوف تستخدم لأغراض الدراسة فقط ، وهي سرية ولن يسمح باستخدامها أو الاطلاع عليها من قبل أي شخص آخر غير الباحث .

شاكرين حسن تعاونكم .

الباحث

خالد بن عبدالله بن دهيش

فضلا.. ضع علامة (✓) في الخانة التي تعبر عن وجهة نظرك....

مسلسل	العناصر	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة
١	لابد أن تكون هناك مشاركة فعالة للفتاة السعودية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لاسرتها ولمجتمعها.					
٢	ان وجود خطة متكاملة للقوى العاملة النسائية من خلال تعليم وتدريب الفتاة مهنيا ، سيساعد الفتاة على المشاركة الفعالة في تنمية أسرتها ومجتمعها.					
٣	ان عدم وجود خطة لتعليم وتدريب الفتاة مهنيا ، أدى الى تركيز الاهتمام على التعليم والتدريب المهني للرجال دون النساء.					
٤	هناك ضرورة في الوقت الحاضر - لوجود جهاز تخطيطي خاص للقوى العاملة النسائية في مجال التعليم والتدريب المهني.					
٥	أن قيام القطاع الخاص بتنفيذ برامج تدريبية في المجال المهني بأسلوب غير مخطط أو مراقب من أجهزة الرقابة ، أدى الى زيادة عدد الخريجات في تخصصات لا حاجة لها.					
٦	من المفضل أن يناط الى الرئاسة العامة لتعليم البنات القيام بمهمة التخطيط والاعداد المهني للقوى العاملة النسائية في اطار المجتمع السعودي.					
٧	ينبغي ان تستعين الرئاسة العامة لتعليم البنات بخبرات الجهات التالية عند اعداد خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني:					
	أ) الجامعات والمراكز العلمية السعودية.	....	....	....	....	....
	ب) مجلس القوى العاملة.	....	....	....	....	....
	ج) الديوان العام للخدمة المدنية.	....	....	....	....	....
	د) المسئولات عن ادارة المؤسسات النسائية.*	....	....	....	....	....
	هـ) المسئولين بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني للبنين.	....	....	....	....	....
	و) جهات أخرى (رجاء ذكرها) :					

* يقصد بالمؤسسات النسائية (الجهات الحكومية والاهلية التي يعمل بها نساء بمكان منعزل تماما عن الرجال ولايوجد فيه أختلاط أو ما يؤدي اليه).

تابع - فضلاً.. ضع علامة (✓) في الخانة التي تعبر عن وجهة نظرك.....

مسلسل	العناصر	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة
٨	ان اعداد وتنمية الفتاة السعودية من خلال التعليم والتدريب المهني ، لابد أن يتم في اطار :					
	أ) مبادىء الشريعة الاسلامية السمحاء.	....	....	....	....	....
	ب) القيم والعادات السائدة في المجتمع.	....	....	....	....	....
	ج) تطورات التقنية الحديثة على المستوى المحلي والعالمي.	....	....	....	....	....
	د) خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة.	....	....	....	....	....
	هـ) احتياجات المؤسسات النسائية الحكومية والاهلية من القوى العاملة.	....	....	....	....	....
	و) الاحتياجات الفعلية للفتاة بما يعود عليها وأسرتها ومجتمعها بالفائدة.	....	....	....	....	....
	ز) مراعاة الطبيعة الفسيولوجية للمرأة وقدرتها على العمل في وظائف معينة.	....	....	....	....	....
	ح) عوامل أخرى (رجاء ذكرها):					
٩	يواجه تخطيط القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني صعوبات أهمها:					
	أ) قلة الوعي الاجتماعي بأهمية وضرورة التعليم والتدريب المهني النسائي بالنسبة للاسرة والمجتمع.	....	....	....	....	....
	ب) الاعتقاد الخاطىء بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء وقدرة من أقرانهن من الطالبات بأنواع التعليم الاخرى.	....	....	....	....	....
	ج) النظرة الاجتماعية المتدنية الى معظم المهن والوظائف المهنية.	....	....	....	....	....
	د) الاعتقاد السائد بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني من العوائل ذات المركز الاجتماعي والثقافي الأقل.	....	....	....	....	....
	هـ) الاعتقاد السائد بأن الفتاة أقل كفاءة في تأدية الأعمال المهنية من الرجل.	....	....	....	....	....
	و) صعوبات أخرى (رجاء ذكرها) :					
١٠	هناك حاجة ملحة لاعداد خطة للقوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني للأسباب التالية:					
	أ) تغطية احتياجات المؤسسات النسائية من العمالة المهنية النسائية.	....	....	....	....	....

تابع - فضلاً.. ضع علامة (✓) في الخانة التي تعبر عن وجهة نظرك....:

مسلسل	العناصر	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة
	ب) عدم امكانية الاستفادة الكاملة من الاجهزة والمعدات الفنية المتوفرة لدى المؤسسات النسائية لعدم تأهل من تقمن بتشغيلها من النساء.	.....	.....	.....	.....	.....
	ج) تحمل المؤسسات النسائية تكاليف عالية لعدم تأهل القوى العاملة الفنية السعودية النسائية لصيانة الأجهزة والمعدات.	.....	.....	.....	.....	.....
	د) الحرج والارباك عند الاستعانة بالفنيين من الرجال.	.....	.....	.....	.....	.....
	هـ) اتاحة فرص وظيفية للفتاة السعودية والحد من الاعتماد على الاجنبيات.	.....	.....	.....	.....	.....
	و) أكساب الفتاة مهارات لصيانة الأجهزة والمعدات المنزلية والتي تعود عليها وعلى أسرتها بالنفع.	.....	.....	.....	.....	.....
	ز) تخفيف العبء على التعليم العام والجامعي وأتاحة فرصة التعليم والتدريب لغير المقبولات.	.....	.....	.....	.....	.....
	ح) عوامل أخرى (رجاء ذكرها):					
١١	للحد من المشكلات والصعوبات التي تواجة التعليم والتدريب المهني النسوي في المجتمع ، ينبغي توافر العوامل الاتية: أ) التوعية بأهمية دور المرأة العاملة المنتجة في حدودالدين الاسلامي الحنيف.	.....	.....	.....	.....	.....
	ب) العمل على تكوين اتجاهات ايجابية نحو الأعمال المهنية لدى الطالبات وأولياء الأمور بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة.	.....	.....	.....	.....	.....
	ج) تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني مع مايأمرنا به ديننا الاسلامي وينهانا عنه.	.....	.....	.....	.....	.....
	د) تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني ، وربطها بمتطلبات التنمية.	.....	.....	.....	.....	.....
	هـ) انتقاء التخصصات أو الأنشطة المهنية المناسبة لطبيعة الفتاة وظروف المجتمع المحافظ.	.....	.....	.....	.....	.....
	و) تغيير الاعتقاد الخاطىء بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء وقدرة من أقرانهن بالتعليم العام.	.....	.....	.....	.....	.....
	ز) صعوبات أخرى (رجاء ذكرها) :					

تابع - فضلا.. ضع علامة (✓) في الخانة التي تعبر عن وجهة نظرك...:

مسلسل	العناصر	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة
١٢	يفترض أن تقوم خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب على الأسس التالية:-					
	أ) التعرف على التخصصات المهنية النسائيةالتي يحتاج اليها المجتمع مستقبلا.	......	......	......	......	......
	ب) التعرف على الاحتياجات الحالية للمؤسسات النسائية من القوى العاملة المهنية.	......	......	......	......	......
	ج) الاتجاهات والميول المهنيةللطالبات نحو التعليم والتدريب المهني.	......	......	......	......	......
	د) المحافظة على قيم واتجاهات المجتمع نحو التعليم والتدريب المهني للفتاة السعودية.	......	......	......	......	......
	هـ) متطلبات خطة التنمية الاقتصادية والأجتماعية.	......	......	......	......	......
	و) أسس أخرى (رجاء ذكرها):					
١٣	يتطلب تشجيع الفتيات للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني توافر العوامل الآتية:					
	أ) زيادة الحوافز المادية للعاملات في المجال المهني في المؤسسات النسائية (الراتب ، المكافآت ، المزايا الاخرى.....).	......	......	......	......	......
	ب) زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني.	......	......	......	......	......
	ج) فتح المجال التعليمي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم في المراحل الأعلى.	......	......	......	......	......
	د) توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني .	......	......	......	......	......
	هـ) ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات مؤسسات العمل النسائية بالمملكة.	......	......	......	......	......
	و) توفير وسائل نقل مناسبة للطالبات والمتدربات .	......	......	......	......	......
	ز) عوامل أخرى للتشجيع (رجاء ذكرها) :					

تابع - فضلاً.. ضع علامة (✓) في الخانة التي تعبر عن وجهة نظرك...:

مسلسل	العناصر	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة
١٤	هناك حاجة ماسة الى تركيز خطة تعليم وتدريب الفتاة على توفير عمالة مهنية لشغل الوظائف التالية في المؤسسات النسائية:-					
	أ) فنية وسائل تعليمية: تقوم بتشغيل واصلاح أجهزة العرض والتصوير والتحميض بالمؤسسات النسائية.	......	......	......	......	......
	ب) فنية حاسب آلي : تقوم بتشغيل واصلاح أجهزة الحاسب الالي المستخدم بصورة شاملة في المؤسسات النسائية.	......	......	......	......	......
	ج) فنية أجهزة معامل مدرسية : تقوم بتشغيل واصلاح أجهزة التقطير المجاهر (الميكروسكوبات) والموازين الكهربائية والألكترونية لدى المؤسسات النسائية.	......	......	......	......	......
	د) فنية اتصالات : تقوم بتشغيل واصلاح أجهزة الهاتف ، الفاكس، التلكس في المؤسسات النسائية.	......	......	......	......	......
	هـ) فنية كهرباء : تقوم بتشغيل واصلاح الاجهزة الكهربائية المختلفة بالمؤسسات التعليمية والنسائية.	......	......	......	......	......
	و) فنية مكائن خياطة بجميع أنواعها : تقوم بتشغيلها واصلاحها بالمؤسسات النسائية.	......	......	......	......	......
	ز) فنية مختبرات ومعامل طبية : تقوم بتشغيلها واصلاحها بالمؤسسات النسائية.	......	......	......	......	......
	ح) فنية أسنان : تقوم بتشغيل واصلاح الأجهزة المستخدمة في مجال طب الاسنان في مجتمع نسائي.	......	......	......	......	......
	ط) فنية تشغيل آلات الطباعة والمعدات المكتبية الحديثة.	......	......	......	......	......
	ي) فنية أطعمة وتغذية : تقوم بالاشراف على اعداد وتصنيع الاغذية بالمؤسسات النسائية.	......	......	......	......	......
	ك) وظائف أخرى (رجاء ذكرها):					

تابع - فضلاً.. ضع علامة (✓) في الخانة التي تعبر عن وجهة نظرك....:

مسلسل	العناصر	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة
١٥	ان تنفيذ خطة التعليم والتدريب المهني للفتاة السعودية يتطلب توافر:					
	أ) الورش التعليمية.	....	....	....	....	....
	ب) المعامل والمعدات والاجهزة اللازمة.	....	....	....	....	....
	ج) المدربات المتخصصات.	....	....	....	....	....
	د) القيادات النسائية التي على دراية وخبرة.	....	....	....	....	....
	هـ) التمويل اللازم.	....	....	....	....	....
	و) المباني المناسبة.	....	....	....	....	....
	ز) المناهج التعليمية والبرامج التدريبية المتطورة.	....	....	....	....	....
	ح) متطلبات أخرى (رجاء ذكرها) :					
	....					
	....					
	....					

"مع الشكر والتقدير على حسن التجاوب"

الباحث

ملحق رقم (٣)
الجداول التحليلية
الطالبات

جدول رقم (٣/١)

العلاقة بين المستوى التعليمي للأب ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مستوى التحصيل العلمي / مدى إقبال الفتاة		تعليم جامعي	تعليم ثانوي	أقل من التعليم الثانوي	لا يقرأ ولا يكتب	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٦٨	٥١	١٨٠	٣٨	٣٣٧
	النسبة	٥٠,٧٥	٤٩,٥١	٥٦,٧٨	٦٠,٣٢	٥٤,٦٢
محايد	العدد	٣٥	٣٣	٨٢	١٧	١٦٧
	النسبة	٢٦,١٢	٣٢,٠٤	٢٥,٨٧	٢٦,٩٨	٢٧,٠٧
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣١	١٩	٥٥	٨	١١٣
	النسبة	٢٣,١٣	١٨,٤٥	١٧,٣٥	١٢,٧٠	١٨,٣١
الإجمالي	العدد	١٣٤	١٠٣	٣١٧	٦٣	٦١٧
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٥,٦٠ درجات الحرية = ٦ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (٣/٢)

العلاقة بين المستوى التعليمي للأب ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مستوى التحصيل العلمي / مدى إقبال الفتاة		تعليم جامعي	تعليم ثانوي	أقل من التعليم الثانوي	لا يقرأ ولا يكتب	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٦١	٣٩	٨٨	٢٩	٢١٧
	النسبة	٥٣,٥١	٤٦,٩٩	٥٠,٠٠	٦١,٧٠	٥١,٦٧
محايد	العدد	٣٨	٣٤	٥٨	٦	١٣٦
	النسبة	٣٣,٣٣	٤٠,٩٦	٣٢,٩٥	١٢,٧٧	٣٢,٣٨
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٥	١٠	٣٠	١٢	٦٧
	النسبة	١٣,١٦	١٢,٠٥	١٧,٠٥	٢٥,٥٣	١٥,٩٥
الإجمالي	العدد	١١٤	٨٣	١٧٦	٤٧	٤٢٠
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١٣,١٤ درجات الحرية = ٦ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (٣/٣)

العلاقة بين المستوى التعليمي للأب ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مستوى التحصيل العلمي / مدى إقبال الفتاة		تعليم جامعي	تعليم ثانوي	أقل من التعليم الثانوي	لا يقرأ ولا يكتب	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٢	٣٩	١٣٢	٤٧	٢٦٠
	النسبة	٥٧,٥٣	٥٣,٤٢	٦٤,٧١	٦٨,١٢	٦٢,٠٥
محايد	العدد	١٦	١٣	٤١	١٥	٨٥
	النسبة	٢١,٩٢	١٧,٨١	٢٠,١٠	٢١,٧٤	٢٠,٢٩
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٥	٢١	٣١	٧	٧٤
	النسبة	٢٠,٥٥	٢٨,٧٧	١٥,٢٠	١٠,١٤	١٧,٦٦
الإجمالي	العدد	٧٣	٧٣	٢٠٤	٦٩	٤١٩
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١٠,٤٩ درجات الحرية = ٦ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (٤/٣)

العلاقة بين المستوى التعليمي للأب ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

مستوى التحصيل العلمي / مدى إقبال الفتاة		تعليم جامعي	تعليم ثانوي	أقل من التعليم الثانوي	لا يقرأ ولا يكتب	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١١	١٥	٤٣	١١	٨٠
	النسبة	٢٤,٤٤	٦٠,٠٠	٤٩,٤٣	٥٧,٨٩	٤٥,٤٥
محايد	العدد	١٧	٧	٢٨	٥	٥٧
	النسبة	٣٧,٧٨	٢٨,٠٠	٣٢,١٨	٢٦,٣٢	٣٢,٣٩
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٧	٣	١٦	٣	٣٩
	النسبة	٣٧,٧٨	١٢,٠٠	١٨,٣٩	١٥,٧٩	٢٢,١٦
الإجمالي	العدد	٤٥	٢٥	٨٧	١٩	١٧٦
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١٤,٢٧ درجات الحرية = ٦ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (٣/٥)

العلاقة بين المستوى التعليمي للأب ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مستوى التحصيل العلمي / مدى إقبال الفتاة		تعليم جامعي	تعليم ثانوي	أقل من التعليم الثانوي	لا يقرأ ولا يكتب	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٧	٨	٢٤	٨	٥٧
	النسبة	٥٣,١٣	٦٦,٦٧	٥١,٠٦	٨٠,٠٠	٥٦,٤٤
محايد	العدد	١٣	٢	١٠	٠	٢٥
	النسبة	٤٠,٦٣	١٦,٦٧	٢١,٢٨	٠,٠٠	٢٤,٧٥
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢	٢	١٣	٢	١٩
	النسبة	٦,٢٥	١٦,٦٧	٢٧,٦٦	٢٠,٠٠	١٨,٨١
الإجمالي	العدد	٣٢	١٢	٤٧	١٠	١٠١
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ =١٢,٤٩ درجات الحرية = ٦ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (٣/٦)

العلاقة بين المستوى التعليم للأم ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مستوى التحصيل العلمي / مدى إقبال الفتاة		تعليم جامعي	تعليم ثانوي	أقل من التعليم الثانوي	لا تقرأ ولا تكتب	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٤	٣٤	١٥٩	١١٦	٣٣٣
	النسبة	٦١,٥٤	٥٨,٦٢	٥٠,٩٦	٥٧,٤٣	٩٣,٢٨
محايد	العدد	١٠	١٢	٩٢	٥٢	١٢
	النسبة	٢٥,٦٤	٢٠,٦٩	٢٩,٤٩	٢٥,٧٤	٣,٣٦
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥	١٢	٦١	٣٤	١٢
	النسبة	١٢,٨٢	٢٠,٦٩	١٩,٥٥	١٦,٨٣	٣,٣٦
الإجمالي	العدد	٣٩	٥٨	٣١٢	٢٠٢	٣٥٧
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٤,٥٩ درجات الحرية = ٦ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (٧/٣)

العلاقة بين المستوى التعليمي للأم ، وإقبال الفتاة علي الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مستوى التحصيل العلمي / مدى إقبال الفتاة		تعليم جامعي	تعليم ثانوي	أقل من الثانوي	لا تقرأ ولا تكتب	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٦	٣٥	١٠٠	٥٦	٢١٧
	النسبة	٥٢,٠٠	٥٤,٦٩	٥٠,٠٠	٥٢,٣٤	٥١,٥٤
محايد	العدد	٢٠	١٣	٧٣	٣٢	١٣٨
	النسبة	٤٠,٠٠	٢٠,٣١	٣٦,٥٠	٢٩,٩١	٣٢,٧٨
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤	١٦	٢٧	١٩	٦٦
	النسبة	٨,٠٠	٢٥,٠٠	١٣,٥٠	١٧,٧٦	١٥,٦٨
الإجمالي	العدد	٥٠	٦٤	٢٠٠	١٠٧	٤٢١
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ =١١,٥٠ درجات الحرية = ٦ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (٨/٣)

العلاقة بين المستوى التعليمي للأم ، وإقبال الفتاة علي الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مستوى التحصيل العلمي / مدى إقبال الفتاة		تعليم جامعي	تعليم ثانوي	أقل من الثانوي	لا تقرأ ولا تكتب	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٠	٢٠	١٣٠	٩٢	٢٦٢
	النسبة	٥٥,٥٦	٤٨,٧٨	٦٤,٦٨	٦٣,٨٩	٦٢,٠٩
محايد	العدد	١٠	١٠	٣٢	٣٤	٨٦
	النسبة	٢٧,٧٨	٢٤,٣٩	١٥,٩٢	٢٣,٦١	٢٠,٣٨
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٦	١١	٣٩	١٨	٧٤
	النسبة	١٦,٦٧	٢٦,٨٣	١٩,٤٠	١٢,٥٠	١٧,٥٤
الإجمالي	العدد	٣٦	٤١	٢٠١	١٤٤	٤٢٢
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا ٢ = ١٠,٢١ درجات الحرية = ٦ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (٣/٩)

العلاقة بين المستوى التعليمي للأم ، وإقبال الفتاة علي الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

مستوى التحصيل العلمي / مدى إقبال الفتاة		تعليم جامعي	تعليم ثانوي	أقل من الثانوي	لا تقرأ ولا تكتب	**الإجمالي**
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٠	٣	٣٠	٤٦	٧٩
	النسبة	٠,٠٠	٢٧,٢٧	٤١,٦٧	٥٠,٠٠	٤٤,٨٩
محايد	العدد	٠	٤	٢٧	٢٦	٥٧
	النسبة	٠,٠٠	٣٦,٣٦	٣٧,٥٠	٢٨,٢٦	٣٢,٣٩
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١	٤	١٥	٢٠	٤٠
	النسبة	١٠٠,٠٠	٣٦,٣٦	٢٠,٨٣	٢١,٧٤	٢٢,٧٣
الإجمالي	العدد	١	١١	٧٢	٩٢	١٧٦
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٧,٠٣ درجات الحرية = ٦ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (٣/١٠)

العلاقة بين المستوى التعليمي للأم ، وإقبال الفتاة علي الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مستوى التحصيل العلمي / مدى إقبال الفتاة		تعليم جامعي	تعليم ثانوي	أقل من الثانوي	لا تقرأ ولا تكتب	**الإجمالي**
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٤	٢	١٩	٢٢	٥٧
	النسبة	٦٠,٨٧	٤٠,٠٠	٥١,٣٥	٦١,١١	٥٦,٤٤
محايد	العدد	٧	٢	٨	٨	٢٥
	النسبة	٣٠,٤٣	٤٠,٠٠	٢١,٦٢	٢٢,٢٢	٢٤,٧٥
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢	١	١٠	٦	١٩
	النسبة	٨,٧٠	٢٠,٠٠	٢٧,٠٣	١٦,٦٧	١٨,٨١
الإجمالي	العدد	٢٣	٥	٣٧	٣٦	١٠١
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٤,٣٠ درجات الحرية = ٦ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (١١/٣)

العلاقة بين دخل الأسرة الشهري ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مدى إقبال الفتاة / الدخل الشهري للأسرة بالريال		أقل من ٤ آلاف	من ٤ – ٨ آلاف	أكثر من ٨ آلاف	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٦٤	١٢٩	١٣٦	٣٢٩
	النسبة	٦٤,٠٠	٥٥,٨٤	٤٩,٢٨	٥٤,٢٠
محايد	العدد	٢٢	٦٣	٨٠	١٦٥
	النسبة	٢٢,٠٠	٢٧,٢٧	٢٨,٩٩	٢٧,١٨
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٤	٣٩	٦٠	١١٣
	النسبة	١٤,٠٠	١٦,٨٨	٢١,٧٤	١٨,٦٢
الإجمالي	العدد	١٠٠	٢٣١	٢٧٦	٦٠٧
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٧,٤٠ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (١٢/٣)

العلاقة بين دخل الأسرة الشهري ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مدى إقبال الفتاة / الدخل الشهري للأسرة بالريال		أقل من ٤ آلاف	من ٤ – ٨ آلاف	أكثر من ٨ آلاف	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥٥	٧٥	٨١	٢١١
	النسبة	٥٧,٢٩	٥٠,٣٤	٤٨,٨٠	٥١,٣٤
محايد	العدد	٢٦	٤٧	٦٢	١٣٥
	النسبة	٢٧,٠٨	٣١,٥٤	٣٧,٣٥	٣٢,٨٥
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٥	٢٧	٢٣	٦٥
	النسبة	١٥,٦٣	١٨,١٢	١٣,٨٦	١٥,٨٢
الإجمالي	العدد	٩٦	١٤٩	١٦٦	٤١١
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٣,٨٧ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (١٣/٣)

العلاقة بين دخل الأسرة الشهري ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى إقبال الفتاة / الدخل الشهري للأسرة بالريال		أقل من ٤ آلاف	من ٤ – ٨ آلاف	أكثر من ٨ آلاف	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٦٠	٩٦	٩٦	٢٥٢
	النسبة	٦١,٨٦	٦٤,٤٣	٦٢,٣٤	٦٣,٠٠
محايد	العدد	٢٢	٢٦	٣٤	٨٢
	النسبة	٢٢,٦٨	١٧,٤٥	٢٢,٠٨	٢٠,٥٠
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٥	٢٧	٢٤	٦٦
	النسبة	١٥,٤٦	١٨,١٢	١٥,٥٨	١٦,٥٠
الإجمالي	العدد	٩٧	١٤٩	١٥٤	٤٠٠
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١,٥٤ درجات الحرية =٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (١٤/٣)

العلاقة بين دخل الأسرة الشهري ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

مدى إقبال الفتاة / الدخل الشهري للأسرة بالريال		أقل من ٤ آلاف	من ٤ – ٨ آلاف	أكثر من ٨ آلاف	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٤	٢٧	٢٦	٧٧
	النسبة	٦٦,٦٧	٤٨,٢١	٣٢,١٠	٤٤,٥١
محايد	العدد	١٠	١٧	٢٩	٥٦
	النسبة	٢٧,٧٨	٣٠,٣٦	٣٥,٨٠	٣٢,٣٧
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢	١٢	٢٦	٤٠
	النسبة	٥,٥٦	٢١,٤٣	٣٢,١٠	٢٣,١٢
الإجمالي	العدد	٣٦	٥٦	٨١	١٧٣
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ =١٥,٢٤ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (١٥/٣)

العلاقة بين دخل الأسرة الشهري ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / الدخل الشهري للأسرة بالريال		أقل من ٤ آلاف	من ٤ - ٨ آلاف	أكثر من ٨ آلاف	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٠	٢٩	١٧	٥٦
	النسبة	٥٥,٥٦	٥٢,٧٣	٦٢,٩٦	٥٦,٠٠
محايد	العدد	٥	١٥	٥	٢٥
	النسبة	٢٧,٧٨	٢٧,٢٧	١٨,٥٢	٢٥,٠٠
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣	١١	٥	١٩
	النسبة	١٦,٦٧	٢٠,٠٠	١٨,٥٢	١٩,٠٠
الإجمالي	العدد	١٨	٥٥	٢٧	١٠٠
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١,٠٤   درجات الحرية =٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (١٦/٣)

العلاقة بين منشأ الأسرة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مدى إقبال الفتاة / منشأ الأسرة		مدينة	قرية	بادية	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٩٤	٣٩	٢	٣٣٥
	النسبة	٥٥,٥٨	٤٩,٣٧	٤٠,٠٠	٥٤,٦٥
محايد	العدد	١٣٢	٢٨	٣	١٦٣
	النسبة	٢٤,٩٥	٣٥,٤٤	٦٠,٠٠	٢٦,٥٩
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٠٣	١٢	٠	١١٥
	النسبة	١٩,٤٧	١٥,١٩	٠,٠٠	١٨,٧٦
الإجمالي	العدد	٥٢٩	٧٩	٥	٦١٣
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٧,٢٦   درجات الحرية =٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (١٧/٣)

العلاقة بين منشأ الأسرة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مدى إقبال الفتاة / منشأ الأسرة		مدينة	قرية	بادية	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٠٢	١٢	٣	٢١٧
	النسبة	٥٢,٣٣	٤٨,٠٠	٣٧,٥٠	٥١,٧٩
محايد	العدد	١٢٢	٨	٥	١٣٥
	النسبة	٣١,٦١	٣٢,٠٠	٦٢,٥٠	٣٢,٢٢
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٦٢	٥	٠	٦٧
	النسبة	١٦,٠٦	٢٠,٠٠	٠,٠٠	١٥,٩٩
الإجمالي	العدد	٣٨٦	٢٥	٨	٤١٩
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٤,٢٦ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (١٨/٣)

العلاقة بين منشأ الأسرة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى إقبال الفتاة / منشأ الأسرة		مدينة	قرية	بادية	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٠٧	٥٣	٣	٢٦٣
	النسبة	٥٩,٣١	٧٦,٨١	٧٥,٠٠	٦٢,٣٢
محايد	العدد	٧٣	١٢	٠	٨٥
	النسبة	٢٠,٩٢	١٧,٣٩	٣٠,٠٠	٢٠,١٤
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٦٩	٤	١	٧٤
	النسبة	١٩,٧٧	٥,٨٠	٢٥,٠٠	١٧,٥٤
الإجمالي	العدد	٣٤٩	٦٩	٤	٤٢٢
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٣٠	١٠٠

كا٢ = ١٠,٦٤ درجات الحرية =٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (٣/١٩)

العلاقة بين منشأ الأسرة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

مدى إقبال الفتاة / منشأ الأسرة		مدينة	قرية	بادية	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٧	٣٤	٠	٨١
	النسبة	٣٧,٣٠	٦٤,١٥	٠,٠٠	٤٥,٢٥
محايد	العدد	٤٤	١٤	٠	٥٨
	النسبة	٣٤,٩٢	٢٦,٤٢	٠,٠٠	٣٢,٤٠
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٥	٥	٠	٤٠
	النسبة	٢٧,٧٨	٩,٤٣	٠,٠٠	٢٢,٣٥
الإجمالي	العدد	١٢٦	٥٣	٠	١٧٩
	النسبة	١٠٠	١٠٠	٠	١٠٠

كا٢ = ١٢,٣٩ درجات الحرية =٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (٣/٢٠)

العلاقة بين منشأ الأسرة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / منشأ الأسرة		مدينة	قرية	بادية	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥٢	٥	٠	٥٧
	النسبة	٥٥,٩١	٦٢,٥٠	٠	٥٦,٤٤
محايد	العدد	٢٤	١	٠	٢٥
	النسبة	٢٥,٨١	١٢,٥٠	٠	٢٤,٧٥
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٧	٢	٠	١٩
	النسبة	١٨,٢٨	٢٥,٠٠	٠	١٨,٨١
الإجمالي	العدد	٩٣	٨	٠	١٠١
	النسبة	١٠٠	١٠٠	٠	١٠٠

كا٢ = ٠,٧٦ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (٣/٢١)

العلاقة بين مهنة الأب وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مدى إقبال الفتاة / مهنة الأب		موظف حكومي	موظف قطاع خاص	لايعمل	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٦١	١٢٩	٤٢	٣٣٢
	النسبة	٥٠,١٦	٥٨,١١	٦٠,٠٠	٥٤,١٦
محايد	العدد	٩٤	٥٣	١٩	١٦٦
	النسبة	٢٩,٢٨	٢٣,٨٧	٢٧,١٤	٢٧,٠٨
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٦٦	٤٠	٩	١١٥
	النسبة	٢٠,٥٦	١٨,٠٢	١٢,٨٦	١٨,٧٦
الإجمالي	العدد	٣٢١	٢٢٢	٧٠	٦١٣
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٥,٣٦ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (٣/٢٢)

العلاقة بين مهنة الأب وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مدى إقبال الفتاة / مهنة الأب		موظف حكومي	موظف قطاع خاص	لايعمل	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٧٧	١٠٧	٣١	٢١٥
	النسبة	٤٩,٦٨	٥٢,٧١	٥٢,٥٤	٥١,٥٦
محايد	العدد	٤٦	٦٧	٢٢	١٣٥
	النسبة	٢٩,٦٨	٣٣,٠٠	٣٧,٢٩	٣٢,٣٧
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٢	٢٩	٦	٦٧
	النسبة	٢٠,٦٥	١٤,٢٩	١٠,١٧	١٦,٠٧
الإجمالي	العدد	١٥٥	٢٠٣	٥٩	٤١٧
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٤,٦٨ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (٣/٢٣)

العلاقة بين مهنة الأب ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى إقبال الفتاة / مهنة الأب		موظف حكومي	موظف قطاع خاص	لايعمل	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١١٤	١٠٣	٣٤	٢٥١
	النسبة	٦٢,٣٠	٥٩,٨٨	٦٠,٧١	٦١,٠٧
محايد	العدد	٣٨	٣٨	١٠	٨٦
	النسبة	٢٠,٧٧	٢٢,٠٩	١٧,٨٦	٢٠,٩٢
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣١	٣١	١٢	٧٤
	النسبة	١٦,٩٤	١٨,٠٢	٢١,٤٣	١٨,٠٠
الإجمالي	العدد	١٨٣	١٧٢	٥٦	٤١١
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٠,٩٣ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (٣/٢٤)

العلاقة بين مهنة الأب ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

مدى إقبال الفتاة / مهنة الأب		موظف حكومي	موظف قطاع خاص	لايعمل	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٠	٢٠	٢٠	٨٠
	النسبة	٤٠,٨٢	٤٥,٤٥	٥٥,٥٦	٤٤,٩٤
محايد	العدد	٣٤	١٥	٩	٥٨
	النسبة	٣٤,٦٩	٣٤,٠٩	٢٥,٠٠	٣٢,٥٨
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٤	٩	٧	٤٠
	النسبة	٢٤,٤٩	٢٠,٤٥	١٩,٤٤	٢٢,٤٧
الإجمالي	العدد	٩٨	٤٤	٣٦	١٧٨
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٢,٤٨ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (٣/٢٥)

العلاقة بين مهنة الأب ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / مهنة الأب		موظف حكومي	موظف قطاع خاص	لايعمل	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٦	٢٠	١١	٥٧
	النسبة	٥٥,٣٢	٥٥,٥٦	٦٤,٧١	٥٧,٠٠
محايد	العدد	١٣	١١	١	٢٥
	النسبة	٢٧,٦٦	٣٠,٥٦	٥,٨٨	٢٥,٠٠
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٨	٥	٥	١٨
	النسبة	١٧,٠٢	١٣,٨٩	٢٩,٤١	١٨,٠٠
الإجمالي	العدد	٤٧	٣٦	١٧	١٠٠
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٤,٨٦   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (٣/٢٦)

العلاقة بين توفر المعلومات ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مدى إقبال الفتاة / توافر المعلومات		توافر المعلومات	محايد	عدم توافر المعلومات	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١١٦	٩٢	١٢١	٣٢٩
	النسبة	٦٤,٠٩	٥٣,١٨	٤٧,٠٨	٥٣,٨٥
محايد	العدد	٤٥	٥١	٧٠	١٦٦
	النسبة	٢٤,٨٦	٢٩,٤٨	٢٧,٢٤	٢٧,١٧
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٠	٣٠	٦٦	١١٦
	النسبة	١١,٠٥	١٧,٣٤	٢٥,٦٨	١٨,٩٩
الإجمالي	العدد	١٨١	١٧٣	٢٥٧	٦١١
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١٨,٧٣   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٢٧/٣)

العلاقة بين توافر المعلومات ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مدى توافر المعلومات / مدى إقبال الفتاة		توافر المعلومات	محايد	عدم توافر المعلومات	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٧٩	٨٠	٥٤	٢١٣
	النسبة	٦٠,٧٧	٥٩,٧٠	٣٥,٢٩	٥١,٠٨
محايد	العدد	٣٢	٤٠	٦٥	١٣٧
	النسبة	٢٤,٦٢	٢٩,٨٥	٤٢,٤٨	٣٢,٨٥
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٩	١٤	٣٤	٦٧
	النسبة	١٤,٦٢	١٠,٤٥	٢٢,٢٢	١٦,٠٧
الإجمالي	العدد	١٣٠,٠٠	١٣٤	١٥٣	٤١٧
	النسبة	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,

كا٢ = ٢٥,٥٨ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٥

جدول رقم (٢٨/٣)

العلاقة بين توافر المعلومات ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى توافر المعلومات / مدى إقبال الفتاة		توافر المعلومات	محايد	عدم توافر المعلومات	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٠٦	٦٩	٨٢	٢٥٧
	النسبة	٦٩,٧٤	٦٠,٠٠	٥٤,٦٧	٦١,٦٣
محايد	العدد	٣٠	٣٠	٢٦	٨٦
	النسبة	١٩,٧٤	٢٦,٠٩	١٧,٣٣	٢٠,٦٢
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٦	١٦	٤٢	٧٤
	النسبة	١٠,٥٣	١٣,٩١	٢٨,٠٠	١٧,٧٥
الإجمالي	العدد	١٥٢,٠٠	١١٥	١٥٠	٤١٧
	النسبة	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,

كا٢ = ١٩,٦٦ درجات الحرية =٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٢٩)

العلاقة بين توافر المعلومات ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة ابها

مدى توافر المعلومات / مدى إقبال الفتاة		توافر المعلومات	محايد	عدم توافر المعلومات	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣١	١٩	٢٧	٧٧
	النسبة	٥٢,٥٤	٤٢,٢٢	٣٨,٥٧	٤٤,٢٥
محايد	العدد	٢٢	١٤	٢١	٥٧
	النسبة	٣٧,٢٩	٣١,١١	٣٠,٠٠	٣٢,٧٦
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٦	١٢	٢٢	٤٠
	النسبة	١٠,١٧	٢٦,٦٧	٣١,٤٣	٢٢,٩٩
الإجمالي	العدد	٥٩,٠٠	٤٥	٧٠	١٧٤
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٨,٦٨   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٣٠)

العلاقة بين توافر المعلومات ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى توافر المعلومات / مدى إقبال الفتاة		توافر المعلومات	محايد	عدم توافر المعلومات	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٢	٢٠	٢٣	٥٥
	النسبة	٦٠,٠٠	٦٨,٩٧	٤٦,٠٠	٥٥,٥٦
محايد	العدد	٦	٦	١٣	٢٥
	النسبة	٣٠,٠٠	٢٠,٦٩	٢٦,٠٠	٢٥,٢٥
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢	٣	١٤	١٩
	النسبة	١٠,٠٠	١٠,٣٤	٢٨,٠٠	١٩,١٩
الإجمالي	العدد	٢٠,٠٠	٢٩	٥٠	٩٩
	النسبة	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,

كا٢ = ٦,٣٤   درجات الحرية =٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٣١)

العلاقة بين الاعتقاد السائد في المجتمع السعودي بأن الرجل هو الأكفأ من الفتاة في القيام بالوظائف المهنية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مدى إقبال الفتاة / كفاءة الرجل والفتاة		الرجل أكفأ	محايد	الرجل ليس أكفأ	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٧٨	٤١	١١١	٣٣٠
	النسبة	٤٢,٦٩	٨٢,٠٠	٧٦,٥٥	٥٣,٩٢
محايد	العدد	١٤٠	٦	٢١	١٦٧
	النسبة	٣٣,٥٧	١٢,٠٠	١٤,٤٨	٢٧,٢٩
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٩٩	٣	١٣	١١٥
	النسبة	٢٣,٧٤	٦,٠٠	٨,٩٧	١٨,٧٩
الإجمالي	العدد	٤١٧,٠٠	٥٠	١٤٥	٦١٢
	النسبة	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,

كا٢ = ٦٧,١١ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٣٢)

العلاقة بين الاعتقاد السائد في المجتمع السعودي بأن الرجل هو الأكفأ من الفتاة في القيام بالوظائف المهنية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مدى إقبال الفتاة / كفاءة الرجل والفتاة		الرجل أكفأ	محايد	الرجل ليس أكفأ	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٠٥	٢٩	٧٥	٢٠٩
	النسبة	٤٠,٢٣	٧٤,٣٦	٦٧,٥٧	٥٠,٨٥
محايد	العدد	١٠٠	٩	٢٦	١٣٥
	النسبة	٣٨,٣١	٢٣,٠٨	٢٣,٤٢	٣٢,٨٥
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥٦	١	١٠	٦٧
	النسبة	٢١,٤٦	٢,٥٦	٩,٠١	١٦,٣٠
الإجمالي	العدد	٢٦١,٠٠	٣٩	١١١	٤١١
	النسبة	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,

كا٢ = ٣٥,٠٢ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٣٣)

العلاقة بين الاعتقاد السائد في المجتمع السعودي بأن الرجل هو الأكفأ من الفتاة في القيام بالوظائف المهنية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

كفاءة الرجل والفتاة / مدى إقبال الفتاة		الرجل أكفأ	محايد	الرجل ليس أكفأ	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٩٠	٤٢	١٢٥	٢٥٧
	النسبة	٤٢,٨٦	٨٧,٥٠	٧٧,٦٤	٦١,٣٤
محايد	العدد	٦٩	٤	١٤	٨٧
	النسبة	٣٢,٨٦	٨,٣٣	٨,٧٠	٢٠,٧٦
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥١	٢	٢٢	٧٥
	النسبة	٢٤,٢٩	٤,١٧	١٣,٦٦	١٧,٩٠
الإجمالي	العدد	٢١٠	٤٨	١٦١	٤١٩
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٦٥,١٣ درجات الحرية =٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٣٤)

العلاقة بين الاعتقاد السائد في المجتمع السعودي بأن الرجل هو الأكفأ من الفتاة في القيام بالوظائف المهنية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

كفاءة الرجل والفتاة / مدى إقبال الفتاة		الرجل أكفأ	محايد	الرجل ليس أكفأ	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٢	٧	٣١	٨٠
	النسبة	٣٥,٢٩	٥٣,٨٥	٦٨,٨٩	٤٥,٢٠
محايد	العدد	٣٩	٦	١٣	٥٨
	النسبة	٣٢,٧٧	٤٦,١٥	٢٨,٨٩	٣٢,٧٧
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٨	٠	١	٣٩
	النسبة	٣١,٩٣	٠,٠٠	٢,٢٢	٢٢,٠٣
الإجمالي	العدد	١١٩	١٣	٤٥	١٧٧
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٢٥,٤٧ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٣٥)

العلاقة بين الاعتقاد السائد في المجتمع السعودي بأن الرجل هو الأكفأ من الفتاة في القيام بالوظائف المهنية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / كفاءة الرجل والفتاة		الرجل أكفأ	محايد	الرجل ليس أكفأ	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٩	٧	١٠	٥٦
	النسبة	٤٨,٧٥	٨٧,٥٠	٨٣,٣٣	٥٦,٠٠
محايد	العدد	٢٣	٠	٢	٢٥
	النسبة	٢٨,٧٥	٠,٠٠	١٦,٦٧	٢٥,٠٠
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٨	١	٠	١٩
	النسبة	٢٢,٥٠	١٢,٥٠	٠,٠٠	١٩,٠٠
الإجمالي	العدد	٨٠	٨	١٢	١٠٠
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٩,٥٢ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٣٦)

العلاقة بين سبب(دافع) الرغبة الذاتية للفتاة ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مدى إقبال الفتاة / الرغبة الذاتية		لديهن رغبة أو ميول	محايد	ليس هناك رغبة أو ميول	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٤١	٢٧	١٦	٢٨٤
	النسبة	٥٧,٥٢	٥٠,٠٠	٣٠,١٩	٥٣,٩٩
محايد	العدد	١١٨	١١	١٤	١٤٣
	النسبة	٢٨,١٦	٢٠,٣٧	٢٦,٤٢	٢٧,١٩
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٦٠	١٦	٢٣	٩٩
	النسبة	١٤,٣٢	٢٩,٦٣	٤٣,٤٠	١٨,٨٢
الإجمالي	العدد	٤١٩	٥٤	٥٣	٥٢٦
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ =٣٢,٦٣ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٣٧)

العلاقة بين سبب (دافع) الرغبة الذاتية للفتاة (ميولها الشخصية) ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مدى إقبال الفتاة / الرغبة الذاتية للفتاة		لديهن رغبة أو ميول	محايد	ليس هناك رغبة أو ميول	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٧٧	١١	٩	١٩٧
	النسبة	٥٦,١٩	٤٧,٨٣	٢٢,٥٠	٥٢,١٢
محايد	العدد	٩٤	١١	١٩	١٢٤
	النسبة	٢٩,٨٤	٤٧,٨٣	٤٧,٥٠	٣٢,٨٠
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٤	١	١٢	٥٧
	النسبة	١٣,٩٧	٤,٣٥	٣٠,٠٠	١٥,٠٨
الإجمالي	العدد	٣١٥	٢٣	٤٠	٣٧٨
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٢٠,٧٩ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٣٨)

العلاقة بين سبب (دافع) الرغبة الذاتية للفتاة (ميولها الشخصية) ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى إقبال الفتاة / الرغبة الذاتية للفتاة		لديهن رغبة أو ميول	محايد	ليس هناك رغبة أو ميول	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢١٣	٩	١٤	٢٣٦
	النسبة	٦٩,٨٤	٣١,٠٣	٣٦,٨٤	٦٣,٤٤
محايد	العدد	٥٢	١٠	١١	٧٣
	النسبة	١٧,٠٥	٣٤,٤٨	٢٨,٩٥	١٩,٦٢
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٠	١٠	١٣	٦٣
	النسبة	١٣,١١	٣٤,٤٨	٣٤,٢١	١٦,٩٤
الإجمالي	العدد	٣٠٥	٢٩	٣٨	٣٧٢
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٣١,٥٧ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣٩/٣)

العلاقة بين سبب (دافع) الرغبة الذاتية للفتاة (ميولها الشخصية) ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

مدى إقبال الفتاة / الرغبة الذاتية للفتاة		لديهن رغبة أو ميول	محايد	ليس هناك رغبة أو ميول	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥٦	٤	٥	٦٥
	النسبة	٥٢,٨٣	٣٦,٣٦	٢٢,٧٣	٤٦,٧٦
محايد	العدد	٣٣	٥	٧	٤٥
	النسبة	٣١,١٣	٤٥,٤٥	٣١,٨٢	٣٢,٣٧
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٧	٢	١٠	٢٩
	النسبة	١٦,٠٤	١٨,١٨	٤٥,٤٥	٢٠,٨٦
الإجمالي	العدد	١٠٦,٠٠	١١	٢٢	١٣٩
	النسبة	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,

كا٢ = ١٢,٠٣ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٤٠/٣)

العلاقة بين سبب (دافع) الرغبة الذاتية للفتاة (ميولها الشخصية) ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / الرغبة الذاتية للفتاة		لديهن رغبة أو ميول	محايد	ليس هناك رغبة أو ميول	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥٠	٣	٠	٥٣
	النسبة	٥٩,٥٢	٤٢,٨٦	٠,٠٠	٥٦,٣٨
محايد	العدد	٢٠	٢	١	٢٣
	النسبة	٢٣,٨١	٢٨,٥٧	٣٣,٣٣	٢٤,٤٧
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٤	٢	٢	١٨
	النسبة	١٦,٦٧	٢٨,٥٧	٦٦,٦٧	١٩,١٥
الإجمالي	العدد	٨٤,٠٠	٧	٣	٩٤
	النسبة	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,

كا٢ = ٦,٣٥ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٤١)

العلاقة بين سبب (دافع) العامل المادي للفتاة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

العامل المادي / مدى إقبال الفتاة		يعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا يعتبر سببا للالتحاق	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٠٥	٤٩	٨٣	٢٣٧
	النسبة	٦٠,٠٠	٤٤,١٤	٥٠,٣٠	٥٢,٥٥
محايد	العدد	٤٢	٣٩	٤٤	١٢٥
	النسبة	٢٤,٠٠	٣٥,١٤	٢٦,٦٧	٢٧,٧٢
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٨	٢٣	٣٨	٨٩
	النسبة	١٦,٠٠	٢٠,٧٢	٢٣,٠٣	١٩,٧٣
الإجمالي	العدد	١٧٥	١١١	١٦٥	٤٥١
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٨,٤٨ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٤٢)

العلاقة بين سبب (دافع) العامل المادي للفتاة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

العامل المادي / مدى إقبال الفتاة		يعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا يعتبر سببا للالتحاق	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٦٧	٣٥	٦٨	١٧٠
	النسبة	٥١,٥٤	٥٠,٠٠	٥٠,٧٥	٥٠,٩٠
محايد	العدد	٤١	٢٦	٤٨	١١٥
	النسبة	٣١,٥٤	٣٧,١٤	٣٥,٨٢	٣٤,٤٣
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٢	٩	١٨	٤٩
	النسبة	١٦,٩٢	١٢,٨٦	١٣,٤٣	١٤,٦٧
الإجمالي	العدد	١٣٠	٧٠	١٣٤	٣٣٤
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١,٣٠ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٤٣)

العلاقة بين سبب (دافع) العامل المادي للفتاة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى إقبال الفتاة / العامل المادي		يعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا يعتبر سببا للالتحاق	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٨٨	٣٩	٩١	٢١٨
	النسبة	٦٧,٦٩	٥٩,٠٩	٥٩,٤٨	٦٢,٤٦
محايد	العدد	١٩	١٧	٣٤	٧٠
	النسبة	١٤,٦٢	٢٥,٧٦	٢٢,٢٢	٢٠,٠٦
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٣	١٠	٢٨	٦١
	النسبة	١٧,٦٩	١٥,١٥	١٨,٣٠	١٧,٤٨
الإجمالي	العدد	١٣٠	٦٦	١٥٣	٣٤٩
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٤,٥٢ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٤٤)

العلاقة بين سبب (دافع) العامل المادي للفتاة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

مدى إقبال الفتاة / العامل المادي		يعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا يعتبر سببا للالتحاق	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٦	٧	٢٩	٥٢
	النسبة	٥٧,١٤	٢٩,١٧	٥٠,٠٠	٤٧,٢٧
محايد	العدد	٨	١١	١٨	٣٧
	النسبة	٢٨,٥٧	٤٥,٨٣	٣١,٠٣	٣٣,٦٤
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤	٦	١١	٢١
	النسبة	١٤,٢٩	٢٥,٠٠	١٨,٩٧	١٩,٠٩
الإجمالي	العدد	٢٨	٢٤	٥٨	١١٠
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٤,٥٠ درجات الحرية =٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٤٥)

العلاقة بين سبب (دافع) العامل المادي للفتاة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / العامل المادي		يعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا يعتبر سببا للالتحاق	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٥	١٨	١٨	٥١
	النسبة	٦٠,٠٠	٥٢,٩٤	٥٦,٢٥	٥٦,٠٤
محايد	العدد	٥	٩	٩	٢٣
	النسبة	٢٠,٠٠	٢٦,٤٧	٢٨,١٣	٢٥,٢٧
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥	٧	٥	١٧
	النسبة	٢٠,٠٠	٢٠,٥٩	١٥,٦٣	١٨,٦٨
الإجمالي	العدد	٢٥	٣٤	٣٢	٩١
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٠,٧٧ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٤٦)

العلاقة بين سبب (دافع) قضاء وقت الفراغ للفتاة ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مدى إقبال الفتاة / قضاء وقت الفراغ		يعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا يعتبر سببا للالتحاق	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٥٩	٢٨	٧٦	٢٥٤
	النسبة	٥٥,٩٩	٣٦,٨٤	٥٨,٤٦	٥٢,٨١
محايد	العدد	٨٢	٢٩	٢٤	١٣٥
	النسبة	٢٨,٨٧	٣٨,١٦	١٨,٤٦	٢٨,٠٧
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٣	١٩	٣٠	٩٢
	النسبة	١٥,١٤	٢٥,٠٠	٢٣,٠٨	١٩,١٣
الإجمالي	العدد	٢٨٤	٧٦	١٣٠	٤٨١
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ =١٦,٨٧ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٤٧)

العلاقة بين سبب (دافع) قضاء وقت الفراغ للفتاة ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة حدة

مدى إقبال الفتاة / قضاء وقت الفراغ		يعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا يعتبر سببا للالتحاق	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٠٤	٢٣	٤٥	١٧٢
	النسبة	٥١,٧٤	٥١,١١	٤٥,٤٥	٤٩,٨٦
محايد	العدد	٧٣	١٥	٣٦	١٢٤
	النسبة	٣٦,٣٢	٣٣,٣٣	٣٦,٣٦	٣٥,٩٤
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٤	٧	١٨	٤٩
	النسبة	١١,٩٤	١٥,٥٦	١٨,١٨	١٤,٢٠
الإجمالي	العدد	٢٠١,٠٠	٤٥	٩٩	٣٤٥
	النسبة	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,

كا٢ = ٢,٥٢   درجات الحرية =٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٤٨)

العلاقة بين سبب (دافع) قضاء وقت الفراغ للفتاة ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى إقبال الفتاة / قضاء وقت الفراغ		يعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا يعتبر سببا للالتحاق	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٤١	٣٢	٤٧	٢٢٠
	النسبة	٦٣,٢٣	٥٦,١٤	٦٤,٣٨	٦٢,٣٢
محايد	العدد	٣٨	١٦	١٥	٦٩
	النسبة	١٧,٠٤	٢٨,٠٧	٢٠,٥٥	١٩,٥٥
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٤	٩	١١	٦٤
	النسبة	١٩,٧٣	١٥,٧٩	١٥,٠٧	١٨,١٣
الإجمالي	العدد	٢٢٣,٠٠	٥٧	٧٣	٣٥٣
	النسبة	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,

كا٢ = ٤,١٦   درجات الحرية =٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٤٩)

العلاقة بين سبب (دافع) قضاء وقت الفراغ للفتاة ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

مدى إقبال الفتاة / قضاء وقت الفراغ		يعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا يعتبر سببا للالتحاق	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣١	٨	١٥	٥٤
	النسبة	٥٠,٠٠	٤٧,٠٦	٤٢,٨٦	٤٧,٣٧
محايد	العدد	٢٣	٨	٩	٤٠
	النسبة	٣٧,١٠	٤٧,٠٦	٢٥,٧١	٣٥,٠٩
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٨	١	١١	٢٠
	النسبة	١٢,٩٠	٥,٨٨	٣١,٤٣	١٧,٥٤
الإجمالي	العدد	٦٢	١٧	٣٥	١١٤
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ =٧,٨٠   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٥٠)

العلاقة بين سبب (دافع) قضاء وقت الفراغ للفتاة ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / قضاء وقت الفراغ		يعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا يعتبر سببا للالتحاق	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٣	١١	١٧	٥١
	النسبة	٥١,١١	٦١,١١	٥٨,٦٢	٥٥,٤٣
محايد	العدد	١٦	٥	٣	٢٤
	النسبة	٣٥,٥٦	٢٧,٧٨	١٠,٣٤	٢٦,٠٩
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٦	٢	٩	١٧
	النسبة	١٣,٣٣	١١,١١	٣١,٠٣	١٨,٤٨
الإجمالي	العدد	٤٥	١٨	٢٩	٩٢
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٨,٢٧   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٥١)

العلاقة بين دافع عدم الرغبة الذاتية في مواصلة التعليم الثانوي العام أو الجامعي ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مدى إقبال الفتاة / عدم الرغبة الذاتية		تعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا تعتبر سببا للالتحاق	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١١٢	٤٤	٨٠	٢٣٦
	النسبة	٥٨,٠٣	٤٤,٤٤	٤٧,٩٠	٥١,٤٢
محايد	العدد	٥٣	٣١	٥٢	١٣٦
	النسبة	٢٧,٤٦	٣١,٣١	٣١,١٤	٢٩,٦٣
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٨	٢٤	٣٥	٨٧
	النسبة	١٤,٥١	٢٤,٢٤	٢٠,٩٦	١٨,٩٥
الإجمالي	العدد	١٩٣	٩٩	١٦٧	٤٥٩
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٧,٣٣ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٥٢)

العلاقة بين دافع عدم الرغبة الذاتية في مواصلة التعليم الثانوي العام أو الجامعي ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة حدة

مدى إقبال الفتاة / عدم الرغبة الذاتية		تعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا تعتبر سببا للالتحاق	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٦٩	٣٢	٦٤	١٦٥
	النسبة	٥٢,٢٧	٤٥,٧١	٤٨,١٢	٤٩,٢٥
محايد	العدد	٤٥	٣٠	٤٤	١١٩
	النسبة	٣٤,٠٩	٤٢,٨٦	٣٣,٠٨	٣٥,٥٢
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٨	٨	٢٥	٥١
	النسبة	١٣,٦٤	١١,٤٣	١٨,٨٠	١٥,٢٢
الإجمالي	العدد	١٣٢	٧٠	١٣٣	٣٣٥
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٣,٨١ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٥٣)

العلاقة بين دافع عدم الرغبة الذاتية في مواصلة التعليم الثانوي العام أو الجامعي ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى إقبال الفتاة / عدم الرغبة الذاتية		تعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا تعتبر سببا للالتحاق	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٦٨	٤١	١٠٥	٢١٤
	النسبة	٦٠,٧١	٦٧,٢١	٦٢,٨٧	٦٢,٩٤
محايد	العدد	٢٤	١٢	٢٨	٦٤
	النسبة	٢١,٤٣	١٩,٦٧	١٦,٧٧	١٨,٨٢
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٠	٨	٣٤	٦٢
	النسبة	١٧,٨٦	١٣,١١	٢٠,٣٦	١٨,٢٤
الإجمالي	العدد	١١٢	٦١	١٦٧	٣٤٠
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٢,٣٦ درجات الحرية =٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٥٤)

العلاقة بين دافع عدم الرغبة الذاتية في مواصلة التعليم الثانوي العام أو الجامعي ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

مدى إقبال الفتاة / عدم الرغبة الذاتية		تعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا تعتبر سببا للالتحاق	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٨	١٠	٢٩	٥٧
	النسبة	٤٧,٣٧	٥٠,٠٠	٥٠,٨٨	٤٩,٥٧
محايد	العدد	١٣	٧	١٨	٣٨
	النسبة	٣٤,٢١	٣٥,٠٠	٣١,٥٨	٣٣,٠٤
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٧	٣	١٠	٢٠
	النسبة	١٨,٤٢	١٥,٠٠	١٧,٥٤	١٧,٣٩
الإجمالي	العدد	٣٨	٢٠	٥٧	١١٥
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٠,٢٢ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٥٥)

العلاقة بين دافع عدم الرغبة الذاتية في مواصلة التعليم الثانوي العام أو الجامعي ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / عدم الرغبة الذاتية		تعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا تعتبر سببا للالتحاق	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٩	١٢	١١	٥٢
	النسبة	٦٩,٠٥	٥٧,١٤	٣٧,٩٣	٥٦,٥٢
محايد	العدد	٦	٥	١١	٢٢
	النسبة	١٤,٢٩	٢٣,٨١	٣٧,٩٣	٢٣,٩١
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٧	٤	٧	١٨
	النسبة	١٦,٦٧	١٩,٠٥	٢٤,١٤	١٩,٥٧
الإجمالي	العدد	٤٢	٢١	٢٩	٩٢
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٧,٤٤ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٥٦)

العلاقة بين سبب (دافع) تحقيق رغبة الأسرة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مدى إقبال الفتاة / تحقيق رغبة الأسرة		تعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا تعتبر سببا للالتحاق	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٩٠	٦٠	٧٩	٢٢٩
	النسبة	٥٦,٩٦	٥١,٧٢	٤٦,٧٥	٥١,٦٩
محايد	العدد	٤١	٣٨	٤٨	١٢٧
	النسبة	٢٥,٩٥	٣٢,٧٦	٢٨,٤٠	٢٨,٦٧
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٧	١٨	٤٢	٨٧
	النسبة	١٧,٠٩	١٥,٥٢	٢٤,٨٥	١٩,٦٤
الإجمالي	العدد	١٥٨	١١٦	١٦٩	٤٤٣
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٦,٦٠ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٥٧/٣)

العلاقة بين سبب (دافع) تحقيق رغبة الأسرة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مدى إقبال الفتاة / تحقيق رغبة الأسرة		تعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا تعتبر سببا للالتحاق	**الإجمالي**
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٧١	٣٥	٦٦	١٧٢
	النسبة	٥٥,٠٤	٥٥,٥٦	٤٧,٤٨	٥١,٩٦
محايد	العدد	٣٨	٢٢	٤٩	١٠٩
	النسبة	٢٩,٤٦	٣٤,٩٢	٣٥,٢٥	٣٢,٩٣
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٠	٦	٢٤	٥٠
	النسبة	١٥,٥٠	٩,٥٢	١٧,٢٧	١٥,١١
الإجمالي	العدد	١٢٩	٦٣	١٣٩	٣٣١
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٣,٤٤ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٥٨/٣)

العلاقة بين سبب (دافع) تحقيق رغبة الأسرة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى إقبال الفتاة / تحقيق رغبة الأسرة		تعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا تعتبر سببا للالتحاق	**الإجمالي**
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٠٢	٣٥	٨٦	٢٢٣
	النسبة	٧٣,٩١	٤٦,٠٥	٦٢,٧٧	٦٣,٥٣
محايد	العدد	٢٤	٢٠	٢٤	٦٨
	النسبة	١٧,٣٩	٢٦,٣٢	١٧,٥٢	١٩,٣٧
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٢	٢١	٢٧	٦٠
	النسبة	٨,٧٠	٢٧,٦٣	١٩,٧١	١٧,٠٩
الإجمالي	العدد	١٣٨	٧٦	١٣٧	٣٥١
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١٩,٦٠ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٥٩)

العلاقة بين سبب (دافع) تحقيق رغبة الأسرة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

مدى إقبال الفتاة / تحقيق رغبة الأسرة		تعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا تعتبر سببا للالتحاق	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٨	١٠	١٥	٥٣
	النسبة	٥٢,٨٣	٤٥,٤٥	٣٧,٥٠	٤٦,٠٩
محايد	العدد	١٣	١٠	١٧	٤٠
	النسبة	٢٤,٥٣	٤٥,٤٥	٤٢,٥٠	٣٤,٧٨
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٢	٢	٨	٢٢
	النسبة	٢٢,٦٤	٩,٠٩	٢٠,٠٠	١٩,١٣
الإجمالي	العدد	٥٣	٢٢	٤٠	١١٥
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٥,٦٨ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٦٠)

العلاقة بين سبب (دافع) تحقيق رغبة الأسرة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / تحقيق رغبة الأسرة		تعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا تعتبر سببا للالتحاق	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٠	١٣	١٧	٥٠
	النسبة	٧٤,٠٧	٥٢,٠٠	٤٥,٩٥	٥٦,١٨
محايد	العدد	٥	٨	٩	٢٢
	النسبة	١٨,٥٢	٣٢,٠٠	٢٤,٣٢	٢٤,٧٢
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢	٤	١١	١٧
	النسبة	٧,٤١	١٦,٠٠	٢٩,٧٣	١٩,١٠
الإجمالي	العدد	٢٧	٢٥	٣٧	٨٩
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٧,٥١ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٦١)

العلاقة بين سبب (دافع) حصول الفتاة على فرصة عمل مناسبة ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مدى إقبال الفتاة / سهولة الحصول على فرصة عمل مناسبة		تعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا تعتبر سببا للالتحاق	**الإجمالي**
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٤٤	٥٥	٣٨	٢٣٧
	النسبة	٥٧,١٤	٤٥,٨٣	٤٣,١٨	٥١,٥٢
محايد	العدد	٧١	٣٦	٢٥	١٣٢
	النسبة	٢٨,١٧	٣٠,٠٠	٢٨,٤١	٢٨,٧٠
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٧	٢٩	٢٥	٩١
	النسبة	١٤,٦٨	٢٤,١٧	٢٨,٤١	١٩,٧٨
الإجمالي	العدد	٢٥٢	١٢٠	٨٨	٤٦٠
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١١,٣٧ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٦٢)

العلاقة بين سبب (دافع) حصول الفتاة على فرصة عمل مناسبة ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مدى إقبال الفتاة / سهولة الحصول على فرصة عمل مناسبة		تعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا تعتبر سببا للالتحاق	**الإجمالي**
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١١٤	٢٦	٢٩	١٦٩
	النسبة	٥٦,٤٤	٤٤,٠٧	٤٠,٢٨	٥٠,٧٥
محايد	العدد	٦١	٢٣	٢٩	١١٣
	النسبة	٣٠,٢٠	٣٨,٩٨	٤٠,٢٨	٣٣,٩٣
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٧	١٠	١٤	٥١
	النسبة	١٣,٣٧	١٦,٩٥	١٩,٤٤	١٥,٣٢
الإجمالي	العدد	٢٠٢	٥٩	٧٢	٣٣٣
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٦,٨٩ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٦٣/٣)

العلاقة بين سبب (دافع) حصول الفتاة على فرصة عمل مناسبة ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

سهولة الحصول على فرصة عمل مناسبة / مدى إقبال الفتاة		تعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا تعتبر سببا للالتحاق	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٤٢	٣٩	٤٣	٢٢٤
	النسبة	٧٤,٣٥	٥٢,٠٠	٥٥,١٣	٦٥,١٢
محايد	العدد	٢٨	٢٠	١٢	٦٠
	النسبة	١٤,٦٦	٢٦,٦٧	١٥,٣٨	١٧,٤٤
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢١	١٦	٢٣	٦٠
	النسبة	١٠,٩٩	٢١,٣٣	٢٩,٤٩	١٧,٤٤
الإجمالي	العدد	١٩١	٧٥	٧٨	٣٤٤
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٢٢,٠٦ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٦٤/٣)

العلاقة بين سبب (دافع) حصول الفتاة على فرصة عمل مناسبة ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

سهولة الحصول على فرصة عمل مناسبة / مدى إقبال الفتاة		تعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا تعتبر سببا للالتحاق	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٣	١٦	٨	٥٧
	النسبة	٤٣,٤٢	٦٦,٦٧	٤٧,٠٦	٤٨,٧٢
محايد	العدد	٢٧	٧	٥	٣٩
	النسبة	٣٥,٥٣	٢٩,١٧	٢٩,٤١	٣٣,٣٣
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٦	١	٤	٢١
	النسبة	٢١,٠٥	٤,١٧	٢٣,٥٣	١٧,٩٥
الإجمالي	العدد	٧٦	٢٤	١٧	١١٧
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٥,٥٩ درجات الحرية =٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٦٥)

العلاقة بين سبب (دافع) حصول الفتاة على فرصة عمل مناسبة ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / سهولة الحصول على فرصة عمل مناسبة		تعتبر سببا للالتحاق	محايد	لا تعتبر سببا للالتحاق	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٠	١٢	١١	٥٣
	النسبة	٦١,٢٢	٤٦,١٥	٥٧,٨٩	٥٦,٣٨
محايد	العدد	١١	٩	٤	٢٤
	النسبة	٢٢,٤٥	٣٤,٦٢	٢١,٠٥	٢٥,٥٣
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٨	٥	٤	١٧
	النسبة	١٦,٣٣	١٩,٢٣	٢١,٠٥	١٨,٠٩
الإجمالي	العدد	٤٩	٢٦	١٩	٩٤
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ =٢,٠٦ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٦٦)

العلاقة بين عدم إقتناع الفتاة ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مدى إقبال الفتاة / عدم الإقتناع		هناك عدم إقتناع	محايد	هناك إقتناع	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٣٥	٣٧	٨٠	٢٥٢
	النسبة	٤٨,٠٤	٤٥,٦٨	٦٥,٠٤	٥١,٩٦
محايد	العدد	٧٨	٣٢	٢٧	١٣٧
	النسبة	٢٧,٧٦	٣٩,٥١	٢١,٩٥	٢٨,٢٥
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٦٨	١٢	١٦	٩٦
	النسبة	٢٤,٢٠	١٤,٨١	١٣,٠١	١٩,٧٩
الإجمالي	العدد	٢٨١	٨١	١٢٣	٤٨٥
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ =١٧,٥١ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٦٧)

العلاقة بين عدم اقتناع الفتاة ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

عدم الاقتناع / مدى إقبال الفتاة		هناك عدم اقتناع	محايد	لا يوجد عدم اقتناع	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٠٢	٣٢	٤٤	١٧٨
	النسبة	٤٧,٨٩	٥٠,٧٩	٥٨,٦٧	٥٠,٧١
محايد	العدد	٧٤	٢١	٢٣	١١٨
	النسبة	٣٤,٧٤	٣٣,٣٣	٣٠,٦٧	٣٣,٦٢
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٧	١٠	٨	٥٥
	النسبة	١٧,٣٧	١٥,٨٧	١٠,٦٧	١٥,٦٧
الإجمالي	العدد	٢١٣	٦٣	٧٥	٣٥١
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٣,١٣ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٦٨)

العلاقة بين عدم اقتناع الفتاة ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

عدم الاقتناع / مدى إقبال الفتاة		هناك عدم اقتناع	محايد	لا يوجد عدم اقتناع	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٩٦	٤٢	٩٩	٢٣٧
	النسبة	٥٨,١٨	٦٠,٠٠	٧١,٧٤	٦٣,٥٤
محايد	العدد	٣٢	١٩	٢٠	٧١
	النسبة	١٩,٣٩	٢٧,١٤	١٤,٤٩	١٩,٠٣
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٧	٩	١٩	٦٥
	النسبة	٢٢,٤٢	١٢,٨٦	١٣,٧٧	١٧,٤٣
الإجمالي	العدد	١٦٥	٧٠	١٣٨	٣٧٣
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١٠,٥٣ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٦٩)

العلاقة بين عدم اقتناع الفتاة ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

مدى إقبال الفتاة / عدم الاقتناع		هناك عدم اقتناع	محايد	لا يوجد عدم اقتناع	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٩	١٥	٢٨	٦٢
	النسبة	٣٣,٣٣	٤٦,٨٨	٦٦,٦٧	٤٧,٣٣
محايد	العدد	١٩	١٣	١٠	٤٢
	النسبة	٣٣,٣٣	٤٠,٦٣	٢٣,٨١	٣٢,٠٦
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٩	٤	٤	٢٧
	النسبة	٣٣,٣٣	١٢,٥٠	٩,٥٢	٢٠,٦١
الإجمالي	العدد	٥٧	٣٢	٤٢	١٣١
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١٥,٣٣ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٧٠)

العلاقة بين عدم اقتناع الفتاة ، وإقبالها على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / عدم الاقتناع		هناك عدم اقتناع	محايد	لا يوجد عدم اقتناع	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٤	٩	٨	٥١
	النسبة	٦١,٨٢	٣٢,١٤	٧٢,٧٣	٥٤,٢٦
محايد	العدد	١١	١٢	٢	٢٥
	النسبة	٢٠,٠٠	٤٢,٨٦	١٨,١٨	٢٦,٦٠
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٠	٧	١	١٨
	النسبة	١٨,١٨	٢٥,٠٠	٩,٠٩	١٩,١٥
الإجمالي	العدد	٥٥	٢٨	١١	٩٤
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ =٨,٨٨ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٧١)

العلاقة بين النظرة الاجتماعية المتدنية تجاه العمل في المهن التى يقدمها التعليم والتدريب المهني ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مدى النظرة الاجتماعية المتدنية / مدى إقبال الفتاة		تدنى النظرة الاجتماعية	محايد	عدم تدنى النظرة الاجتماعية	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٣٠	٦٨	٦٨	٢٦٦
	النسبة	٥٣,٩٤	٥٠,٧٥	٥٥,٢٨	٥٣,٤١
محايد	العدد	٦٣	٤٢	٣٠	١٣٥
	النسبة	٢٦,١٤	٣١,٣٤	٢٤,٣٩	٢٧,١١
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٨	٢٤	٢٥	٩٧
	النسبة	١٩,٩٢	١٧,٩١	٢٠,٣٣	١٩,٤٨
الإجمالي	العدد	٢٤١	١٣٤	١٢٣	٤٩٨
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١,٨١ درجات الحرية =٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٧٢)

العلاقة بين النظرة الاجتماعية المتدنية تجاه العمل في المهن التى يقدمها التعليم والتدريب المهني ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مدى النظرة الاجتماعية المتدنية / مدى إقبال الفتاة		تدنى النظرة الاجتماعية	محايد	عدم تدنى النظرة الاجتماعية	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٨٣	٥٣	٣٩	١٧٥
	النسبة	٥٤,٢٥	٥١,٤٦	٤٥,٣٥	٥١,١٧
محايد	العدد	٤٢	٤٠	٣١	١١٣
	النسبة	٢٧,٤٥	٣٨,٨٣	٣٦,٠٥	٣٣,٠٤
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٨	١٠	١٦	٥٤
	النسبة	١٨,٣٠	٩,٧١	١٨,٦٠	١٥,٧٩
الإجمالي	العدد	١٥٣	١٠٣	٨٦	٣٤٢
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٧,٠٣ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٧٣/٣)

العلاقة بين النظرة الاجتماعية المتدنية تجاه العمل في المهن التى يقدمها التعليم والتدريب المهني ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

النظرة الاجتماعية المتدنية / مدى إقبال الفتاة		تدنى النظرة الاجتماعية	محايد	عدم تدنى النظرة الاجتماعية	**الإجمالي**
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٠٠	٤١	٨٧	٢٢٨
	النسبة	٥٦,١٨	٦٦,١٣	٦٨,٥٠	٦٢,١٣
محايد	العدد	٤٢	١٠	٢٣	٧٥
	النسبة	٢٣,٦٠	١٦,١٣	١٨,١١	٢٠,٤٤
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٦	١١	١٧	٦٤
	النسبة	٢٠,٢٢	١٧,٧٤	١٣,٣٩	١٧,٤٤
الإجمالي	العدد	١٧٨	٦٢	١٢٧	٣٦٧
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٥,٧٦ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٧٤/٣)

العلاقة بين النظرة الاجتماعية المتدنية تجاه العمل في المهن التى يقدمها التعليم والتدريب المهني ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

النظرة الاجتماعية المتدنية / مدى إقبال الفتاة		تدنى النظرة الاجتماعية	محايد	عدم تدنى النظرة الاجتماعية	**الإجمالي**
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٩	١٦	١٨	٦٣
	النسبة	٤٨,٣٣	٤٨,٤٨	٥١,٤٣	٤٩,٢٢
محايد	العدد	٢١	١٢	٨	٤١
	النسبة	٣٥,٠٠	٣٦,٣٦	٢٢,٨٦	٣٢,٠٣
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٠	٥	٩	٢٤
	النسبة	١٦,٦٧	١٥,١٥	٢٥,٧١	١٨,٧٥
الإجمالي	العدد	٦٠	٣٣	٣٥	١٢٨
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٢,٥٩ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٧٥)

العلاقة بين النظرة الاجتماعية المتدنية تجاه العمل في المهن التى يقدمها التعليم والتدريب المهني ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى النظرة الاجتماعية المتدنية / مدى إقبال الفتاة		تدنى النظرة الاجتماعية	محايد	عدم تدنى النظرة الاجتماعية	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٧	١٥	١٢	٥٤
	النسبة	٦٥,٨٥	٤٥,٤٥	٥٢,١٧	٥٥,٦٧
محايد	العدد	٥	١٢	٧	٢٤
	النسبة	١٢,٢٠	٣٦,٣٦	٣٠,٤٣	٢٤,٧٤
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٩	٦	٤	١٩
	النسبة	٢١,٩٥	١٨,١٨	١٧,٣٩	١٩,٥٩
الإجمالي	العدد	٤١	٣٣	٢٣	٩٧
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٦,٣٥   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٧٦)

العلاقة بين مشكلة معارضة الأسرة على التحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

معارضة الأسرة / مدى إقبال الفتاة		هناك معارضة	محايد	لا توجد معارضة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٠١	٥٤	٨٦	٢٤١
	النسبة	٥٣,٧٢	٥٠,٤٧	٥١,٥٠	٥٢,١٦
محايد	العدد	٤٩	٣٤	٤٩	١٣٢
	النسبة	٢٦,٠٦	٣١,٧٨	٢٩,٣٤	٢٨,٥٧
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٨	١٩	٣٢	٨٩
	النسبة	٢٠,٢١	١٧,٧٦	١٩,١٦	١٩,٢٦
الإجمالي	العدد	١٨٨	١٠٧	١٦٧	٤٦٢
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١,٢٠   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٧٧)

العلاقة بين مشكلة معارضة الأسرة على التحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مدى إقبال الفتاة / معارضة الأسرة		هناك معارضة	محايد	لا توجد معارضة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٦٦	٣٥	٦٥	١٦٦
	النسبة	٤٤,٩٠	٤٩,٣٠	٥٣,٢٨	٤٨,٨٢
محايد	العدد	٥٠	٣٠	٤١	١٢١
	النسبة	٣٤,٠١	٤٢,٢٥	٣٠,٠٠	٣٥,٥٩
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣١	٦	١٦	٥٣
	النسبة	٢١,٠٩	٨,٤٥	١٣,١١	١٥,٥٩
الإجمالي	العدد	١٤٧	٧١	١٢٢	٣٤٠
	النسبة	١٠٠	١٠٠	٩٦	١٠٠

كا٢ = ٧,٧٣ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٧٨)

العلاقة بين مشكلة معارضة الأسرة على التحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى إقبال الفتاة / معارضة الأسرة		هناك معارضة	محايد	لا توجد معارضة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥٧	٣٢	١٣٣	٢٢٢
	النسبة	٤٨,٧٢	٤٨,٤٨	٧٦,٤٤	٦٢,١٨
محايد	العدد	٣١	١٧	٢٥	٧٣
	النسبة	٢٦,٥٠	٢٥,٧٦	١٤,٣٧	٢٠,٤٥
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٩	١٧	١٦	٦٢
	النسبة	٢٤,٧٩	٢٥,٧٦	٩,٢٠	١٧,٣٧
الإجمالي	العدد	١١٧	٦٦	١٧٤	٣٥٧
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٣٠,٣١ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٧٩)

العلاقة بين مشكلة معارضة الأسرة على التحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

مدى إقبال الفتاة / معارضة الأسرة		هناك معارضة	محايد	لا توجد معارضة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٥	١٠	٣١	٥٦
	النسبة	٣٧,٥٠	٤٥,٤٥	٥٥,٣٦	٤٧,٤٦
محايد	العدد	١٢	١٠	١٨	٤٠
	النسبة	٣٠,٠٠	٤٥,٤٥	٣٢,١٤	٣٣,٩٠
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٣	٢	٧	٢٢
	النسبة	٣٢,٥٠	٩,٠٩	١٢,٥٠	١٨,٦٤
الإجمالي	العدد	٤٠	٢٢	٥٦	١١٨
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٩,٠١   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٨٠)

العلاقة بين مشكلة معارضة الأسرة على التحاق الفتاة بالتعليم والتدريب المهني ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / معارضة الأسرة		هناك معارضة	محايد	لا توجد معارضة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٦	٩	١٦	٥١
	النسبة	٦١,٩٠	٤٥,٠٠	٥٣,٣٣	٥٥,٤٣
محايد	العدد	٨	٧	٨	٢٣
	النسبة	١٩,٠٥	٣٥,٠٠	٢٦,٦٧	٢٥,٠٠
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٨	٤	٦	١٨
	النسبة	١٩,٠٥	٢٠,٠٠	٢٠,٠٠	١٩,٥٧
الإجمالي	العدد	٤٢	٢٠	٣٠	٩٢
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٢,١٧   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٨١)

العلاقة بين اعتقاد البعض بأن الفتاة أقل كفاءة من الرجل في العمل بمهن معينة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

الفتاة أقل كفاءة من الرجل / مدى إقبال الفتاة		الفتاة أقل كفاءة من الرجل	محايد	الفتاة أقل كفاءة من الرجل	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٤٦	٢٦	٨٩	٢٦١
	النسبة	٥٤,٨٩	٤١,٩٤	٥٦,٣٣	٥٣,٧٠
محايد	العدد	٧٧	١٩	٤٠	١٣٦
	النسبة	٢٨,٩٥	٣٠,٦٥	٢٥,٣٢	٢٧,٩٨
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٣	١٧	٢٩	٨٩
	النسبة	١٦,١٧	٢٧,٤٢	١٨,٣٥	١٨,٣١
الإجمالي	العدد	٢٦٦	٦٢	١٥٨	٤٨٦
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٥,٩٩ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٨٢)

العلاقة بين اعتقاد البعض بأن الفتاة أقل كفاءة من الرجل في العمل بمهن معينة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

الفتاة أقل كفاءة من الرجل / مدى إقبال الفتاة		الفتاة أقل كفاءة من الرجل	محايد	الفتاة أقل كفاءة من الرجل	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٩٨	١٤	٦١	١٧٣
	النسبة	٤٨,٧٦	٦٠,٨٧	٤٨,٨٠	٤٩,٥٧
محايد	العدد	٧٤	٨	٤١	١٢٣
	النسبة	٣٦,٨٢	٣٤,٧٨	٣٠,٠٠	٣٥,٢٤
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٩	١	٢٣	٥٣
	النسبة	١٤,٤٣	٤,٣٥	١٨,٤٠	١٥,١٩
الإجمالي	العدد	٢٠١	٢٣	١٢٥	٣٤٩
	النسبة	١٠٠	١٠٠	٩٧	١٠٠

كا٢ =٣,٦٩ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٨٣)

العلاقة بين اعتقاد البعض بأن الفتاة أقل كفاءة من الرجل في العمل بمهن معينة ،

وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

الفتاة أقل كفاءة من الرجل / مدى إقبال الفتاة		الفتاة أقل كفاءة من الرجل	محايد	الفتاة أقل كفاءة من الرجل	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٢٠	٢٥	٩٠	٢٣٥
	النسبة	٦٦,٦٧	٦٠,٩٨	٦٢,٥٠	٦٤,٣٨
محايد	العدد	٣٢	١٣	٢٥	٧٠
	النسبة	١٧,٧٨	٣١,٧١	١٧,٣٦	١٩,١٨
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٨	٣	٢٩	٦٠
	النسبة	١٥,٥٦	٧,٣٢	٢٠,١٤	١٦,٤٤
الإجمالي	العدد	١٨٠	٤١	١٤٤	٣٦٥
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٧,٤٤ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٨٤)

العلاقة بين اعتقاد البعض بأن الفتاة أقل كفاءة من الرجل في العمل بمهن معينة ،

وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

الفتاة أقل كفاءة من الرجل / مدى إقبال الفتاة		الفتاة أقل كفاءة من الرجل	محايد	الفتاة أقل كفاءة من الرجل	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٠	٧	٢٦	٦٣
	النسبة	٤٠,٥٤	٥٠,٠٠	٦٠,٤٧	٤٨,٠٩
محايد	العدد	٢٦	٥	١٠	٤١
	النسبة	٣٥,١٤	٣٥,٧١	٢٣,٢٦	٣١,٣٠
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٨	٢	٧	٢٧
	النسبة	٢٤,٣٢	١٤,٢٩	١٦,٢٨	٢٠,٦١
الإجمالي	العدد	٧٤	١٤	٤٣	١٣١
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٤,٧٣ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٨٥)

العلاقة بين اعتقاد البعض بأن الفتاة أقل كفاءة من الرجل في العمل بمهن معينة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / الفتاة أقل كفاءة من الرجل		الفتاة أقل كفاءة من الرجل	محايد	الفتاة أقل كفاءة من الرجل	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٩	٩	١٤	٥٢
	النسبة	٦٣,٠٤	٤٢,٨٦	٥١,٨٥	٥٥,٣٢
محايد	العدد	٨	٦	١٠	٢٤
	النسبة	١٧,٣٩	٢٨,٥٧	٣٧,٠٤	٢٥,٥٣
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٩	٦	٣	١٨
	النسبة	١٩,٥٧	٢٨,٥٧	١١,١١	١٩,١٥
الإجمالي	العدد	٤٦	٢١	٢٧	٩٤
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٥,٧٠ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٨٦)

العلاقة بين عامل زيادة الحوافز المادية للعاملات في المؤسسات النسائية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مدى إقبال الفتاة / زيادة الحوافز المادية		تعتبر عاملا محفزا	محايد	لا تعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٩٦	٣٥	٣٠	٢٦١
	النسبة	٥٥,٦٨	٤٣,٢١	٤٢,٢٥	٥١,٧٩
محايد	العدد	١٠٠	٣١	١٧	١٤٨
	النسبة	٢٨,٤١	٣٨,٢٧	٢٣,٩٤	٢٩,٣٧
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥٦	١٥	٢٤	٩٥
	النسبة	١٥,٩١	١٨,٥٢	٣٣,٨٠	١٨,٨٥
الإجمالي	العدد	٣٥٢	٨١	٧١	٥٠٤
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١٦,٤٧ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٨٧)

العلاقة بين عامل زيادة الحوافز المادية للعاملات في المؤسسات النسائية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مدى إقبال الفتاة / زيادة الحوافز المادية		يعتبر عاملا محفزا	محايد	لا يعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٣٨	٢٣	٢٩	١٩٠
	النسبة	٥٢,٨٧	٤٥,١٠	٤٩,١٥	٥١,٢١
محايد	العدد	٨٤	٢١	١٥	١٢٠
	النسبة	٣٢,١٨	٤١,١٨	٣٠,٠٠	٣٢,٣٥
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٩	٧	١٥	٦١
	النسبة	١٤,٩٤	١٣,٧٣	٢٥,٤٢	١٦,٤٤
الإجمالي	العدد	٢٦١	٥١	٥٩	٣٧١
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٥	١٠٠

كا٢ = ٦,١٤ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٨٨)

العلاقة بين عامل زيادة الحوافز المادية للعاملات في المؤسسات النسائية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى إقبال الفتاة / زيادة الحوافز المادية		يعتبر عاملا محفزا	محايد	لا يعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٩٦	٢٥	٢٢	٢٤٣
	النسبة	٦٧,٣٥	٤٥,٤٥	٤٨,٨٩	٦٢,١٥
محايد	العدد	٥١	١٨	١٠	٧٩
	النسبة	١٧,٥٣	٣٢,٧٣	٢٢,٢٢	٢٠,٢٠
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٤	١٢	١٣	٦٩
	النسبة	١٥,١٢	٢١,٨٢	٢٨,٨٩	١٧,٦٥
الإجمالي	العدد	٢٩١	٥٥	٤٥	٣٩١
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١٥,٢١ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٨٩)

العلاقة بين عامل زيادة الحوافز المادية للعاملات في المؤسسات النسائية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

مدى إقبال الفتاة / زيادة الحوافز المادية		يعتبر عاملا محفزا	محايد	لا يعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٦	٥	١٩	٦٠
	النسبة	٥٠,٠٠	٢٥,٠٠	٥٧,٥٨	٤٨,٠٠
محايد	العدد	٢٥	١٠	٩	٤٤
	النسبة	٣٤,٧٢	٥٠,٠٠	٢٧,٢٧	٣٥,٢٠
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١١	٥	٥	٢١
	النسبة	١٥,٢٨	٢٥,٠٠	١٥,١٥	١٦,٨٠
الإجمالي	العدد	٧٢	٢٠	٣٣	١٢٥
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٥,٦٨ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٩٠)

العلاقة بين عامل زيادة الحوافز المادية للعاملات في المؤسسات النسائية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / زيادة الحوافز المادية		يعتبر عاملا محفزا	محايد	لا يعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٧	٧	٨	٥٢
	النسبة	٦٤,٩١	٤١,١٨	٤٢,١١	٥٥,٩١
محايد	العدد	١٣	١	٩	٢٣
	النسبة	٢٢,٨١	٥,٨٨	٤٧,٣٧	٢٤,٧٣
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٧	٩	٢	١٨
	النسبة	١٢,٢٨	٥٢,٩٤	١٠,٥٣	١٩,٣٥
الإجمالي	العدد	٥٧	١٧	١٩	٩٣
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٢٠,٧٤ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٩١)

العلاقة بين عامل زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مدى إقبال الفتاة / زيادة فرص الترقي		يعتبر عاملا محفزا	محايد	لا يعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٠٣	٣٣	١٩	٢٥٥
	النسبة	٥٧,٣٤	٤٤,٠٠	٣٥,١٩	٥٢,٨٠
محايد	العدد	٩٩	٢٥	١١	١٣٥
	النسبة	٢٧,٩٧	٣٣,٣٣	٢٠,٣٧	٢٧,٩٥
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥٢	١٧	٢٤	٩٣
	النسبة	١٤,٦٩	٢٢,٦٧	٤٤,٤٤	١٩,٢٥
الإجمالي	العدد	٣٥٤	٧٥	٥٤	٤٨٣
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٢٩,٦٢ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٩٢)

العلاقة بين عامل زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مدى إقبال الفتاة / زيادة فرص الترقي		يعتبر عاملا محفزا	محايد	لا يعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٤٣	٢٠	١٦	١٧٩
	النسبة	٥٥,٤٣	٣٥,٠٩	٣٩,٠٢	٥٠,٢٨
محايد	العدد	٧٧	٢٩	١٤	١٢٠
	النسبة	٢٩,٨٤	٥٠,٨٨	٣٠,٠٠	٣٣,٧١
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٨	٨	١١	٥٧
	النسبة	١٤,٧٣	١٤,٠٤	٢٦,٨٣	١٦,٠١
الإجمالي	العدد	٢٥٨	٥٧	٤١	٣٥٦
	النسبة	١٠٠	١٠٠	٩٦	١٠٠

كا٢ = ١٤,٥٣ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٩٣)

العلاقة بين عامل زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى إقبال الفتاة / زيادة فرص الترقي		يعتبر عاملا محفزا	محايد	لا يعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٠٢	٢١	١٦	٢٣٩
	النسبة	٦٦,٦٧	٤٢,٨٦	٥٣,٣٣	٦٢,٥٧
محايد	العدد	٥٣	١٨	٤	٧٥
	النسبة	١٧,٤٩	٣٦,٧٣	١٣,٣٣	١٩,٦٣
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٨	١٠	١٠	٦٨
	النسبة	١٥,٨٤	٢٠,٤١	٣٣,٣٣	١٧,٨٠
الإجمالي	العدد	٣٠٣	٤٩	٣٠	٣٨٢
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١٧,٧٨ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٩٤)

العلاقة بين عامل زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

مدى إقبال الفتاة / زيادة فرص الترقي		يعتبر عاملا محفزا	محايد	لا يعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥٨	٦	٤	٦٨
	النسبة	٥٥,٢٤	٣١,٥٨	٢٨,٥٧	٤٩,٢٨
محايد	العدد	٣٤	٩	٥	٤٨
	النسبة	٣٢,٣٨	٤٧,٣٧	٣٥,٧١	٣٤,٧٨
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٣	٤	٥	٢٢
	النسبة	١٢,٣٨	٢١,٠٥	٣٥,٧١	١٥,٩٤
الإجمالي	العدد	١٠٥	١٩	١٤	١٣٨
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٨,٨٠ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٩٥)

العلاقة بين عامل زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / زيادة فرص الترقي		يعتبر عاملا محفزا	محايد	لا يعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤١	٨	٣	٥٢
	النسبة	٦١,١٩	٥٣,٣٣	٣٧,٥٠	٥٧,٧٨
محايد	العدد	١٧	٤	١	٢٢
	النسبة	٢٥,٣٧	٢٦,٦٧	١٢,٥٠	٢٤,٤٤
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٩	٣	٤	١٦
	النسبة	١٣,٤٣	٢٠,٠٠	٥٠,٠٠	١٧,٧٨
الإجمالي	العدد	٦٧	١٥	٨	٩٠
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٦,٧٠ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/٩٦)

العلاقة بين عامل توفير الفرص للراغبات من المتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم الأعلى ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مدى إقبال الفتاة / توفير الفرص للراغبات		يعتبر عاملا محفزا	محايد	لا يعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٢١	٣٦	١٥	٢٧٢
	النسبة	٥٥,١١	٤٥,٥٧	٤١,٦٧	٥٢,٧١
محايد	العدد	١١٧	٢٤	٤	١٤٥
	النسبة	٢٩,١٨	٣٠,٣٨	١١,١١	٢٨,١٠
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٦٣	١٩	١٧	٩٩
	النسبة	١٥,٧١	٢٤,٠٥	٤٧,٢٢	١٩,١٩
الإجمالي	العدد	٤٠١	٧٩	٣٦	٥١٦
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٢٤,٢٩ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول (٣/٩٧)

العلاقة بين توفير الفرص للراغبات من المتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم في المراحل الأعلى ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مدى إقبال الفتاة / توفير الفرص للراغبات		تعتبر عاملا محفزا	محايد	لا تعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٥٥	١٨	١١	١٨٤
	النسبة	٥٢,١٩	٤٨,٦٥	٣٤,٣٨	٥٠,٢٧
محايد	العدد	٩٤	١٥	١٢	١٢١
	النسبة	٣١,٦٥	٤٠,٥٤	٣٠,٠٠	٣٣,٠٦
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٨	٤	٩	٦١
	النسبة	١٦,١٦	١٠,٨١	٢٨,١٣	١٦,٦٧
الإجمالي	العدد	٢٩٧	٣٧	٣٢	٣٦٦
	النسبة	١٠٠	١٠٠	٩٣	١٠٠

كا٢ = ٦,١٦ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول (٣/٩٨)

العلاقة بين توفير الفرص للراغبات من المتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم في المراحل الأعلى ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى إقبال الفتاة / توفير الفرص للراغبات		تعتبر عاملا محفزا	محايد	لا تعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢١٠	١٨	٩	٢٣٧
	النسبة	٦٥,٦٣	٤٦,١٥	٤٠,٩١	٦٢,٢٠
محايد	العدد	٥٧	١٥	٦	٧٨
	النسبة	١٧,٨١	٣٨,٤٦	٢٧,٢٧	٢٠,٤٧
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥٣	٦	٧	٦٦
	النسبة	١٦,٥٦	١٥,٣٨	٣١,٨٢	١٧,٣٢
الإجمالي	العدد	٣٢٠	٣٩	٢٢	٣٨١
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١٤,٤٤ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول (٣/ ٩٩)

العلاقة بين توفير الفرص للراغبات من المتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم في المراحل الأعلى ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

مدى إقبال الفتاة / توفير الفرص للراغبات		تعتبر عاملا محفزا	محايد	لا تعتبر عاملا محفزا	**الإجمالي**
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٦١	٣	٤	٦٨
	النسبة	٥١,٦٩	٢٣,٠٨	٥٠,٠٠	٤٨,٩٢
محايد	العدد	٣٧	٦	٣	٤٦
	النسبة	٣١,٣٦	٤٦,١٥	٣٧,٥٠	٣٣,٠٩
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٠	٤	١	٢٥
	النسبة	١٦,٩٥	٣٠,٧٧	١٢,٥٠	١٧,٩٩
الإجمالي	العدد	١١٨	١٣	٨	١٣٩
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٤,١٧ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول (٣/ ١٠٠)

العلاقة بين توفير الفرص للراغبات من المتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم في المراحل الأعلى ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / توفير الفرص للراغبات		تعتبر عاملا محفزا	محايد	لا تعتبر عاملا محفزا	**الإجمالي**
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٦	٧	٣	٥٦
	النسبة	٥٨,٢٣	٤٦,٦٧	٥٠,٠٠	٥٦,٠٠
محايد	العدد	٢١	٤	٠	٢٥
	النسبة	٢٦,٥٨	٢٦,٦٧	٠,٠٠	٢٥,٠٠
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٢	٤	٣	١٩
	النسبة	١٥,١٩	٢٦,٦٧	٥٠,٠٠	١٩,٠٠
الإجمالي	العدد	٧٩	١٥	٦	١٠٠
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٦,٠٤ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (١٠١/٣)

العلاقة بين توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مدى إقبال الفتاة / توفير الفرص الوظيفية		يعتبر عاملا محفزا	محايد	لا يعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٣٦	٢٧	١٥	٢٧٨
	النسبة	٥٨,٨٥	٣٧,٥٠	٣٦,٥٩	٥٤,٠٩
محايد	العدد	١٠٥	٢٩	٧	١٤١
	النسبة	٢٦,١٨	٤٠,٢٨	١٧,٠٧	٢٧,٤٣
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٦٠	١٦	١٩	٩٥
	النسبة	١٤,٩٦	٢٢,٢٢	٤٦,٣٤	١٨,٤٨
الإجمالي	العدد	٤٠١	٧٢	٤١	٥١٤
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٣٤,٢٨ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (١٠٢/٣)

العلاقة بين توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مدى إقبال الفتاة / توفير الفرص الوظيفية		يعتبر عاملا محفزا	محايد	لا يعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٦٢	٩	١٠	١٨١
	النسبة	٥٤,٩٢	٢٩,٠٣	٣٥,٧١	٥١,١٣
محايد	العدد	٩٢	١٧	٩	١١٨
	النسبة	٣١,١٩	٥٤,٨٤	٣٠,٠٠	٣٣,٣٣
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤١	٥	٩	٥٥
	النسبة	١٣,٩٠	١٦,١٣	٣٢,١٤	١٥,٥٤
الإجمالي	العدد	٢٩٥	٣١	٢٨	٣٥٤
	النسبة	١٠٠	١٠٠	٩٨	١٠٠

كا٢ = ١٥,٢٩ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٠٣)

العلاقة بين توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى إقبال الفتاة / توفير الفرص الوظيفية		يعتبر عاملا محفزا	محايد	لا يعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢١٦	٨	١٠	٢٣٤
	النسبة	٦٦,٢٦	٢٢,٢٢	٥٥,٥٦	٦١,٥٨
محايد	العدد	٦٣	١٥	٢	٨٠
	النسبة	١٩,٣٣	٤١,٦٧	١١,١١	٢١,٠٥
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٧	١٣	٦	٦٦
	النسبة	١٤,٤٢	٣٦,١١	٣٣,٣٣	١٧,٣٧
الإجمالي	العدد	٣٢٦	٣٦	١٨	٣٨٠
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٣٠,٤٥ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٠٤)

العلاقة بين توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

مدى إقبال الفتاة / توفير الفرص الوظيفية		يعتبر عاملا محفزا	محايد	لا يعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥٢	٧	٢	٦١
	النسبة	٥٠,٠٠	٤١,١٨	٣٣,٣٣	٤٨,٠٣
محايد	العدد	٣٤	٧	٣	٤٤
	النسبة	٣٢,٦٩	٤١,١٨	٥٠,٠٠	٣٤,٦٥
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٨	٣	١	٢٢
	النسبة	١٧,٣١	١٧,٦٥	١٦,٦٧	١٧,٣٢
الإجمالي	العدد	١٠٤	١٧	٦	١٢٧
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١,٢٥ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٠٥)

العلاقة بين توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / توفير الفرص الوظيفية		يعتبر عاملا محفزا	محايد	لا يعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٧	٤	٢	٥٣
	النسبة	٦١,٨٤	٣٠,٧٧	٣٣,٣٣	٥٥,٧٩
محايد	العدد	١٩	٣	٢	٢٤
	النسبة	٢٥,٠٠	٢٣,٠٨	٣٣,٣٣	٢٥,٢٦
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٠	٦	٢	١٨
	النسبة	١٣,١٦	٤٦,١٥	٣٣,٣٣	١٨,٩٥
الإجمالي	العدد	٧٦	١٣	٦	٩٥
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٩,٧٥ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٠٦)

العلاقة بين عامل ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات مؤسسات العمل النسائية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مدى إقبال الفتاة / إحتياجات المؤسسات		يعتبر عاملا محفزا	محايد	لا يعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٤٢	٦٤	٣٨	٢٤٤
	النسبة	٥٨,٤٤	٥٢,٠٣	٣٦,١٩	٥١,٨٠
محايد	العدد	٦٣	٣٦	٣٧	١٣٦
	النسبة	٢٥,٩٣	٢٩,٢٧	٣٥,٢٤	٢٨,٨٧
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٨	٢٣	٣٠	٩١
	النسبة	١٥,٦٤	١٨,٧٠	٢٨,٥٧	١٩,٣٢
الإجمالي	العدد	٢٤٣	١٢٣	١٠٥	٤٧١
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ =١٥,٥٩ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (١٠٧/٣)

العلاقة بين ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات مؤسسات العمل النسائية بالمملكة ، و إقبال الفتيات على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مدى إقبال الفتاة / احتياجات المؤسسات		تعتبر عاملا محفزا	محايد	لا تعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٠٣	٥٢	٢٤	١٧٩
	النسبة	٥٦,٢٨	٥٣,٠٦	٣٤,٢٩	٥١,٠٠
محايد	العدد	٥٤	٣٦	٢٧	١١٧
	النسبة	٢٩,٥١	٣٦,٧٣	٣٠,٠٠	٣٣,٣٣
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٦	١٠	١٩	٥٥
	النسبة	١٤,٢١	١٠,٢٠	٢٧,١٤	١٥,٦٧
الإجمالي	العدد	١٨٣	٩٨	٧٠	٣٥١
	النسبة	١٠٠	١٠٠	٩١	١٠٠

كا٢ = ١٤,٦٣ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (١٠٨/٣)

العلاقة بين ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات مؤسسات العمل النسائية بالمملكة ، و إقبال الفتيات على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى إقبال الفتاة / احتياجات المؤسسات		تعتبر عاملا محفزا	محايد	لا تعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٥٢	٤٣	٣٤	٢٢٩
	النسبة	٦٧,٢٦	٥٥,٨٤	٥٢,٣١	٦٢,٢٣
محايد	العدد	٣٨	٢١	١٢	٧١
	النسبة	١٦,٨١	٢٧,٢٧	١٨,٤٦	١٩,٢٩
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٦	١٣	١٩	٦٨
	النسبة	١٥,٩٣	١٦,٨٨	٢٩,٢٣	١٨,٤٨
الإجمالي	العدد	٢٢٦	٧٧	٦٥	٣٦٨
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١٠,٧٠ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٠٩)

العلاقة بين ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات مؤسسات العمل النسائية بالمملكة ، و إقبال الفتيات على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

احتياجات المؤسسات / مدى إقبال الفتاة		تعتبر عاملا محفزا	محايد	لا تعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣١	١٦	٨	٥٥
	النسبة	٤٦,٢٧	٤٧,٠٦	٣٨,١٠	٤٥,٠٨
محايد	العدد	٢٣	١٠	٩	٤٢
	النسبة	٣٤,٣٣	٢٩,٤١	٤٢,٨٦	٣٤,٤٣
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٣	٨	٤	٢٥
	النسبة	١٩,٤٠	٢٣,٥٣	١٩,٠٥	٢٠,٤٩
الإجمالي	العدد	٦٧	٣٤	٢١	١٢٢
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١,١٧   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١١٠)

العلاقة بين ربط قبول الفتيات بالتعليم والتدريب المهني باحتياجات مؤسسات العمل النسائية بالمملكة ، و إقبال الفتيات على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

احتياجات المؤسسات / مدى إقبال الفتاة		تعتبر عاملا محفزا	محايد	لا تعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٩	١١	١٠	٥٠
	النسبة	٦٣,٠٤	٣٩,٢٩	٦٦,٦٧	٥٦,١٨
محايد	العدد	٦	١٤	٢	٢٢
	النسبة	١٣,٠٤	٥٠,٠٠	١٣,٣٣	٢٤,٧٢
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١١	٣	٣	١٧
	النسبة	٢٣,٩١	١٠,٧١	٢٠,٠٠	١٩,١٠
الإجمالي	العدد	٤٦	٢٨	١٥	٨٩
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١٤,٢٥   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١١١)

العلاقة بين عامل توفر وسائل لنقل الفتيات ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

توفير وسائل نقل / مدى إقبال الفتاة		يعتبر عاملا محفزا	محايد	لا يعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٦٠	٤٢	٢٩	٣٣١
	النسبة	٦٤,٢٠	٣٧,٥٠	٣٤,١٢	٥٤,٩٨
محايد	العدد	٩٤	٣٨	٢٦	١٥٨
	النسبة	٢٣,٢١	٣٣,٩٣	٣٠,٥٩	٢٦,٢٥
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥١	٣٢	٣٠	١١٣
	النسبة	١٢,٥٩	٢٨,٥٧	٣٥,٢٩	١٨,٧٧
الإجمالي	العدد	٤٠٥	١١٢	٨٥,٠٠	٦٠٢
	النسبة	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,

كا٢ = ٥٠,٠٩   درجات الحرية =٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١١٢)

العلاقة بين عامل توفر وسائل لنقل الفتيات ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

توفير وسائل نقل / مدى إقبال الفتاة		يعتبر عاملا محفزا	محايد	لا يعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٦٤	٣٦	١١	٢١١
	النسبة	٥٤,٣٠	٤٥,٠٠	٣٧,٩٣	٥١,٣٤
محايد	العدد	٨٦	٣٢	١٦	١٣٤
	النسبة	٢٨,٤٨	٤٠,٠٠	٥٥,١٧	٣٢,٦٠
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥٢	١٢	٢	٦٦
	النسبة	١٧,٢٢	١٥,٠٠	٦,٩٠	١٦,٠٦
الإجمالي	العدد	٣٠٢	٨٠	٢٩,٠٠	٤١١
	النسبة	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,

كا٢ = ١١,٤٣   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١١٣)

العلاقة بين عامل توفر وسائل لنقل الفتيات ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى إقبال الفتاة / توفير وسائل نقل		يعتبر عاملا محفزا	محايد	لا يعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٢٦	٢٨	٨	٢٦٢
	النسبة	٦٥,٧٠	٤٥,١٦	٤٧,٠٦	٦١,٩٤
محايد	العدد	٧٢	١٣	٢	٨٧
	النسبة	٢٠,٩٣	٢٠,٩٧	١١,٧٦	٢٠,٥٧
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٦	٢١	٧	٧٤
	النسبة	١٣,٣٧	٣٣,٨٧	٤١,١٨	١٧,٤٩
الإجمالي	العدد	٣٤٤	٦٢	١٧,٠٠	٤٢٣
	النسبة	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,

كا٢ = ٢٣,١٧ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١١٤)

العلاقة بين عامل توفر وسائل لنقل الفتيات ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

مدى إقبال الفتاة / توفير وسائل نقل		يعتبر عاملا محفزا	محايد	لا يعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥٤	٢١	٥	٨٠
	النسبة	٤٥,٧٦	٤٢,٨٦	٥٥,٥٦	٤٥,٤٥
محايد	العدد	٤٠	١٧	٠	٥٧
	النسبة	٣٣,٩٠	٣٤,٦٩	٠,٠٠	٣٢,٣٩
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٤	١١	٤	٣٩
	النسبة	٢٠,٣٤	٢٢,٤٥	٤٤,٤٤	٢٢,١٦
الإجمالي	العدد	١١٨	٤٩	٩,٠٠	١٧٦
	النسبة	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,	١٠٠,

كا٢ = ٥,٥٥ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١١٥)

العلاقة بين عامل توفر وسائل لنقل الفتيات ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / توفير وسائل نقل		يعتبر عاملا محفزا	محايد	لا يعتبر عاملا محفزا	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥٦	١	٠	٥٧
	النسبة	٦٢,٩٢	٨,٣٣	٠,٠٠	٥٦,٤٤
محايد	العدد	٢١	٤	٠	٢٥
	النسبة	٢٣,٦٠	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٢٤,٧٥
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٢	٧	٠	١٩
	النسبة	١٣,٤٨	٥٨,٣٣	٠,٠٠	١٨,٨١
الإجمالي	العدد	٨٩,٠٠	١٢	٠,٠٠	١٠١
	النسبة	١٠٠,	١٠٠,	٠,	١٠٠,

كا٢ = ١٧,٢٩ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١١٦)

العلاقة بين مهنة فنية آلات طباعة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مدى إقبال الفتاة / فنية آلات طباعة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٠٩	٤٥	٨٤	٢٣٨
	النسبة	٥٧,٠٧	٦٢,٥٠	٤١,٣٨	٥١,٠٧
محايد	العدد	٤٦	١٩	٦٦	١٣١
	النسبة	٢٤,٠٨	٢٦,٣٩	٣٢,٥١	٢٨,١١
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٦	٨	٥٣	٩٧
	النسبة	١٨,٨٥	١١,١١	٢٦,١١	٢٠,٨٢
الإجمالي	العدد	١٩١	٧٢	٢٠٣	٤٦٦
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١٥,٨٤ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١١٧)

العلاقة بين مهنة فنية آلات طباعة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مدى إقبال الفتاة / فنية آلات طباعة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٩٦	٢٧	٥٨	١٨١
	النسبة	٥٧,٨٣	٥٠,٩٤	٤٢,٩٦	٥١,١٣
محايد	العدد	٥٢	١٩	٥٠	١٢١
	النسبة	٣١,٣٣	٣٥,٨٥	٣٠,٠٠	٣٤,١٨
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٨	٧	٢٧	٥٢
	النسبة	١٠,٨٤	١٣,٢١	٢٠,٠٠	١٤,٦٩
الإجمالي	العدد	١٦٦	٥٣	١٣٥	٣٥٤
	النسبة	١٠٠	١٠٠	٩٣	١٠٠

كا٢ = ٨,٣٢ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١١٨)

العلاقة بين مهنة فنية آلات طباعة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى إقبال الفتاة / فنية آلات طباعة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٢٦	٢٦	٧٩	٢٣١
	النسبة	٧٢,٠٠	٥٠,٠٠	٥٤,٤٨	٦٢,١٠
محايد	العدد	٣١	١٧	٢٧	٧٥
	النسبة	١٧,٧١	٣٢,٦٩	١٨,٦٢	٢٠,١٦
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٨	٩	٣٩	٦٦
	النسبة	١٠,٢٩	١٧,٣١	٢٦,٩٠	١٧,٧٤
الإجمالي	العدد	١٧٥	٥٢	١٤٥	٣٧٢
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٢٢,٤٢ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١١٩)

العلاقة بين مهنة فنية آلات طباعة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

فنية آلات طباعة / مدى إقبال الفتاة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٣	١١	٢٧	٦١
	النسبة	٤٨,٩٤	٤٥,٨٣	٥١,٩٢	٤٩,٥٩
محايد	العدد	١٩	١٠	١١	٤٠
	النسبة	٤٠,٤٣	٤١,٦٧	٢١,١٥	٣٢,٥٢
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥	٣	١٤	٢٢
	النسبة	١٠,٦٤	١٢,٥٠	٢٦,٩٢	١٧,٨٩
الإجمالي	العدد	٤٧	٢٤	٥٢	١٢٣
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٧,٨٥ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٢٠)

العلاقة بين مهنة فنية آلات طباعة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

فنية آلات طباعة / مدى إقبال الفتاة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٥	٨	٢٠	٥٣
	النسبة	٦٢,٥٠	٦١,٥٤	٤٧,٦٢	٥٥,٧٩
محايد	العدد	٧	٤	١٣	٢٤
	النسبة	١٧,٥٠	٣٠,٧٧	٣٠,٩٥	٢٥,٢٦
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٨	١	٩	١٨
	النسبة	٢٠,٠٠	٧,٦٩	٢١,٤٣	١٨,٩٥
الإجمالي	العدد	٤٠	١٣	٤٢	٩٥
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٣,٥٧ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (١٢١/٣)

العلاقة بين مهنة فنية حاسب آلي ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مدى إقبال الفتاة / فنية حاسب آلي		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٤٧	٥١	٦٥	٢٦٣
	النسبة	٥٨,٨٠	٥١,٠٠	٤٤,٨٣	٥٣,١٣
محايد	العدد	٥٩	٣٩	٣٩	١٣٧
	النسبة	٢٣,٦٠	٣٩,٠٠	٢٦,٩٠	٢٧,٦٨
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٤	١٠	٤١	٩٥
	النسبة	١٧,٦٠	١٠,٠٠	٢٨,٢٨	١٩,١٩
الإجمالي	العدد	٢٥٠	١٠٠	١٤٥	٤٩٥
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٢٠,٦١ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (١٢٢/٣)

العلاقة بين مهنة فنية حاسب آلي ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مدى إقبال الفتاة / فنية حاسب آلي		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٩٣	٣٢	٥٦	١٨١
	النسبة	٥٧,٤١	٥٠,٠٠	٤٤,٤٤	٥١,٤٢
محايد	العدد	٤٤	٢٤	٤٩	١١٧
	النسبة	٢٧,١٦	٣٧,٥٠	٣٠,٠٠	٣٣,٢٤
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٥	٨	٢١	٥٤
	النسبة	١٥,٤٣	١٢,٥٠	١٦,٦٧	١٥,٣٤
الإجمالي	العدد	١٦٢	٦٤	١٢٦	٣٥٢
	النسبة	١٠٠	١٠٠	٩١	١٠٠

كا٢ = ٦,١٨ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٢٣)

العلاقة بين مهنة فنية حاسب آلي ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى إقبال الفتاة / فنية حاسب آلي		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٥٠	٢٣	٦٠	٢٣٣
	النسبة	٧٠,٤٢	٤٣,٤٠	٥٣,٥٧	٦١,٦٤
محايد	العدد	٣١	٢٤	٢٣	٧٨
	النسبة	١٤,٥٥	٤٥,٢٨	٢٠,٥٤	٢٠,٦٣
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٢	٦	٢٩	٦٧
	النسبة	١٥,٠٢	١١,٣٢	٢٥,٨٩	١٧,٧٢
الإجمالي	العدد	٢١٣	٥٣	١١٢	٣٧٨
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٣٢,٤٥ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٢٤)

العلاقة بين مهنة فنية حاسب آلي ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

مدى إقبال الفتاة / فنية حاسب آلي		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٧	١٢	٢١	٦٠
	النسبة	٤٢,٨٦	٤٤,٤٤	٤٥,٦٥	٤٤,١٢
محايد	العدد	٢١	١٤	١٥	٥٠
	النسبة	٣٣,٣٣	٥١,٨٥	٣٢,٦١	٣٦,٧٦
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٥	١	١٠	٢٦
	النسبة	٢٣,٨١	٣,٧٠	٢١,٧٤	١٩,١٢
الإجمالي	العدد	٦٣	٢٧	٤٦	١٣٦
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٦,٣٨ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (١٢٥/٣)

العلاقة بين مهنة فنية حاسب آلي ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / فنية حاسب آلي		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٨	٧	٩	٥٤
	النسبة	٧٣,٠٨	٢٩,١٧	٤٧,٣٧	٥٦,٨٤
محايد	العدد	٨	١٢	٣	٢٣
	النسبة	١٥,٣٨	٥٠,٠٠	١٥,٧٩	٢٤,٢١
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٦	٥	٧	١٨
	النسبة	١١,٥٤	٢٠,٨٣	٣٦,٨٤	١٨,٩٥
الإجمالي	العدد	٥٢	٢٤	١٩	٩٥
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١٩,٥٣   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (١٢٦/٣)

العلاقة بين مهنة فنية كهرباء ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مدى إقبال الفتاة / فنية كهرباء		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٤٣	٤٤	٧١	٢٥٨
	النسبة	٦١,١١	٥١,٠٠	٤٣,٨٣	٥٣,١٣
محايد	العدد	٥١	٣١	٤٨	١٣٠
	النسبة	٢٣,٦٠	٣٩,٠٠	٢٦,٩٠	٢٧,٦٨
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٠	١٣	٤٣	٩٦
	النسبة	١٧,٦٠	١٠,٠٠	٢٨,٢٨	١٩,١٩
الإجمالي	العدد	٢٣٤	٨٨	١٦٢	٤٨٤
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١٦,٢٧   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (١٢٧/٣)

العلاقة بين مهنة فنية كهرباء ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مدى إقبال الفتاة / فنية كهرباء		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٨٧	٢٦	٦٠	١٧٣
	النسبة	٥١,١٨	٤٧,٢٧	٤٨,٣٩	٤٩,٥٧
محايد	العدد	٥٢	٢٠	٤٨	١٢٠
	النسبة	٣٠,٥٩	٣٦,٣٦	٣٠,٠٠	٣٤,٣٨
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣١	٩	١٦	٥٦
	النسبة	١٨,٢٤	١٦,٣٦	١٢,٩٠	١٦,٠٥
الإجمالي	العدد	١٧٠	٥٥	١٢٤	٣٤٩
	النسبة	١٠٠	١٠٠	٩١	١٠٠

كا٢ = ٢,٩٠ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (١٢٨/٣)

العلاقة بين مهنة فنية كهرباء ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى إقبال الفتاة / فنية كهرباء		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٢٤	٣٨	٦٢	٢٢٤
	النسبة	٦١,٣٩	٥٩,٣٨	٦٢,٠٠	٦١,٢٠
محايد	العدد	٤١	١٦	١٨	٧٥
	النسبة	٢٠,٣٠	٢٥,٠٠	١٨,٠٠	٢٠,٤٩
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٧	١٠	٢٠	٦٧
	النسبة	١٨,٣٢	١٥,٦٣	٢٠,٠٠	١٨,٣١
الإجمالي	العدد	٢٠٢	٦٤	١٠٠	٣٦٦
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١,٣٩ درجات الحرية =٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٢٩)

العلاقة بين مهنة فنية كهرباء ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة ابها

مدى إقبال الفتاة / فنية كهرباء		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	**الإجمالي**
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٥	٨	٢٠	٦٣
	النسبة	٥١,٤٧	٤٤,٤٤	٤٤,٤٤	٤٨,٠٩
محايد	العدد	٢٢	٥	١٧	٤٤
	النسبة	٣٢,٣٥	٢٧,٧٨	٣٧,٧٨	٣٣,٥٩
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١١	٥	٨	٢٤
	النسبة	١٦,١٨	٢٧,٧٨	١٧,٧٨	١٨,٣٢
الإجمالي	العدد	٦٨	١٨	٤٥	١٣١
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١,٨٣ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٣٠)

العلاقة بين مهنة فنية كهرباء ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / فنية كهرباء		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	**الإجمالي**
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٣	١٠	٩	٥٢
	النسبة	٦٤,٧١	٤٥,٤٥	٤٥,٠٠	٥٥,٩١
محايد	العدد	٩	٨	٦	٢٣
	النسبة	١٧,٦٥	٣٦,٣٦	٣٠,٠٠	٢٤,٧٣
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٩	٤	٥	١٨
	النسبة	١٧,٦٥	١٨,١٨	٢٥,٠٠	١٩,٣٥
الإجمالي	العدد	٥١	٢٢	٢٠	٩٣
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٤,٤٤ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣//١٣١)

العلاقة بين مهنة فنية مختبرات ومعامل طبية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مهنة فنية مختبرات ومعامل طبية / مدى إقبال الفتاة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٠٠	٥٣	٩٢	٢٤٥
	النسبة	٦٢,١١	٥٣,٠٠	٤٤,٠٢	٥٢,١٣
محايد	العدد	٣٨	٣٤	٦١	١٣٣
	النسبة	٢٣,٦٠	٣٤,٠٠	٢٩,١٩	٢٨,٣٠
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٣	١٣	٥٦	٩٢
	النسبة	١٤,٢٩	١٣,٠٠	٢٦,٧٩	١٩,٥٧
الإجمالي	العدد	١٦١	١٠٠	٢٠٩	٤٧٠
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١٨,٢٦   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣//١٣٢)

العلاقة بين مهنة فنية مختبرات ومعامل طبية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مهنة فنية مختبرات ومعامل طبية / مدى إقبال الفتاة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٧٥	٢٨	٦٩	١٧٢
	النسبة	٥١,٧٢	٥٢,٨٣	٤٦,٣١	٤٩,٥٧
محايد	العدد	٥١	٢١	٤٩	١٢١
	النسبة	٣٥,١٧	٣٩,٦٢	٣٠,٠٠	٣٤,٨٧
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٩	٤	٣١	٥٤
	النسبة	١٣,١٠	٧,٥٥	٢٠,٨١	١٥,٥٦
الإجمالي	العدد	١٤٥	٥٣	١٤٩	٣٤٧
	النسبة	١٠٠	١٠٠	٩٧	١٠٠

كا٢ = ٦,٤٦   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣//١٣٣)

العلاقة بين مهنة فنية مختبرات ومعامل طبية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى إقبال الفتاة / مهنة فنية مختبرات ومعامل طبية		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٠٩	٣٠	٨٧	٢٢٦
	النسبة	٦٧,٢٨	٥٠,٠٠	٦٠,٤٢	٦١,٧٥
محايد	العدد	٢٩	٢٠	٢٧	٧٦
	النسبة	١٧,٩٠	٣٣,٣٣	١٨,٧٥	٢٠,٧٧
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٤	١٠	٣٠	٦٤
	النسبة	١٤,٨١	١٦,٦٧	٢٠,٨٣	١٧,٤٩
الإجمالي	العدد	١٦٢	٦٠	١٤٤	٣٦٦
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٩,٢٧ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣//١٣٤)

العلاقة بين مهنة فنية مختبرات ومعامل طبية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

مدى إقبال الفتاة / مهنة فنية مختبرات ومعامل طبية		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٧	١١	٢٥	٦٣
	النسبة	٧٢,٩٧	٥٥,٠٠	٣٧,٨٨	٥١,٢٢
محايد	العدد	٦	٨	٢٨	٤٢
	النسبة	١٦,٢٢	٤٠,٠٠	٤٢,٤٢	٣٤,١٥
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤	١	١٣	١٨
	النسبة	١٠,٨١	٥,٠٠	١٩,٧٠	١٤,٦٣
الإجمالي	العدد	٣٧	٢٠	٦٦	١٢٣
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١٣,٥٧ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣//١٣٥)

العلاقة بين مهنة فنية مختبرات ومعامل طبية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مهنة فنية مختبرات ومعامل طبية / مدى إقبال الفتاة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٤	١٥	١٤	٥٣
	النسبة	٦٨,٥٧	٥٣,٥٧	٤٣,٧٥	٥٥,٧٩
محايد	العدد	٦	٩	٩	٢٤
	النسبة	١٧,١٤	٣٢,١٤	٢٨,١٣	٢٥,٢٦
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥	٤	٩	١٨
	النسبة	١٤,٢٩	١٤,٢٩	٢٨,١٣	١٨,٩٥
الإجمالي	العدد	٣٥	٢٨	٣٢	٩٥
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٥,٥٦ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣//١٣٦)

العلاقة بين مهنة فنية مكائن خياطة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مهنة فنية مكائن خياطة / مدى إقبال الفتاة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٩٨	٥٢	٩٨	٢٤٨
	النسبة	٧٠,٠٠	٥٣,٦١	٤٢,٢٤	٥٢,٨٨
محايد	العدد	٣٢	٢٨	٧١	١٣١
	النسبة	٢٢,٨٦	٢٨,٨٧	٣٠,٦٠	٢٧,٩٣
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٠	١٧	٦٣	٩٠
	النسبة	٧,١٤	١٧,٥٣	٢٧,١٦	١٩,١٩
الإجمالي	العدد	١٤٠	٩٧	٢٣٢	٤٦٩
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٣٣,٠٤ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٣٧)

العلاقة بين مهنة فنية مكائن خياطة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مهنة فنية مكائن خياطة / مدى إقبال الفتاة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥٧	٣١	٨٩	١٧٧
	النسبة	٦١,٩٦	٥٦,٣٦	٤٥,١٨	٥١,٤٥
محايد	العدد	٢٣	٢١	٧٠	١١٤
	النسبة	٢٥,٠٠	٣٨,١٨	٣٠,٠٠	٣٣,١٤
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٢	٣	٣٨	٥٣
	النسبة	١٣,٠٤	٥,٤٥	١٩,٢٩	١٥,٤١
الإجمالي	العدد	٩٢	٥٥	١٩٧	٣٤٤
	النسبة	١٠٠	١٠٠	٩٤	١٠٠

كا٢ = ١٢,١٣ درجات الحرية =٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٣٨)

العلاقة بين مهنة فنية مكائن خياطة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مهنة فنية مكائن خياطة / مدى إقبال الفتاة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٨٦	٢٧	١١٣	٢٢٦
	النسبة	٧٠,٤٩	٥٠,٠٠	٥٩,١٦	٦١,٥٨
محايد	العدد	٢١	١٥	٣٩	٧٥
	النسبة	١٧,٢١	٢٧,٧٨	٢٠,٤٢	٢٠,٤٤
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٥	١٢	٣٩	٦٦
	النسبة	١٢,٣٠	٢٢,٢٢	٢٠,٤٢	١٧,٩٨
الإجمالي	العدد	١٢٢	٥٤	١٩١	٣٦٧
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٨,٣٣ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (١٣٩/٣)

العلاقة بين مهنة فنية مكائن خياطة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

مدى إقبال الفتاة / مهنة فنية مكائن خياطة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٧	٩	٣٢	٥٨
	النسبة	٦٥,٣٨	٤٥,٠٠	٤٣,٨٤	٤٨,٧٤
محايد	العدد	٧	١٠	٢٨	٤٥
	النسبة	٢٦,٩٢	٥٠,٠٠	٣٨,٣٦	٣٧,٨٢
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢	١	١٣	١٦
	النسبة	٧,٦٩	٥,٠٠	١٧,٨١	١٣,٤٥
الإجمالي	العدد	٢٦	٢٠	٧٣	١١٩
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٦,٢٣ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (١٤٠/٣)

العلاقة بين مهنة فنية مكائن خياطة ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / مهنة فنية مكائن خياطة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٤	١٠	١٦	٥٠
	النسبة	٥٨,٥٤	٤٧,٦٢	٥٣,٣٣	٥٤,٣٥
محايد	العدد	٨	٧	٩	٢٤
	النسبة	١٩,٥١	٣٣,٣٣	٣٠,٠٠	٢٦,٠٩
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٩	٤	٥	١٨
	النسبة	٢١,٩٥	١٩,٠٥	١٦,٦٧	١٩,٥٧
الإجمالي	العدد	٤١	٢١	٣٠	٩٢
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١,٨٤ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (١٤١/٣)

العلاقة بين مهنة فنية أجهزة معامل مدرسية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

فنية أجهزة معامل مدرسية / مدى إقبال الفتاة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	**الإجمالي**
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢١٩	٢٧	٤٠	٢٨٦
	النسبة	٥٨,٢٤	٥٥,١٠	٣٩,٦٠	٥٤,٣٧
محايد	العدد	٩٤	١٥	٣٢	١٤١
	النسبة	٢٥,٠٠	٣٠,٦١	٣١,٦٨	٢٦,٨١
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٦٣	٧	٢٩	٩٩
	النسبة	١٦,٧٦	١٤,٢٩	٢٨,٧١	١٨,٨٢
الإجمالي	العدد	٣٧٦	٤٩	١٠١	٥٢٦
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١٣,٣٥ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (١٤٢/٣)

العلاقة بين مهنة فنية أجهزة معامل مدرسية ،وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

فنية أجهزة معامل مدرسية / مدى إقبال الفتاة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	**الإجمالي**
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٣٦	٢٠	٣٥	١٩١
	النسبة	٥٦,٦٧	٤٤,٤٤	٤٢,١٧	٥١,٩٠
محايد	العدد	٧٢	٢٠	٢٩	١٢١
	النسبة	٣٠,٠٠	٤٤,٤٤	٣٠,٠٠	٣٢,٨٨
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٢	٥	١٩	٥٦
	النسبة	١٣,٣٣	١١,١١	٢٢,٨٩	١٥,٢٢
الإجمالي	العدد	٢٤٠	٤٥	٨٣	٣٦٨
	النسبة	١٠٠	١٠٠	٩٥	١٠٠

كا٢ = ٩,٨٦ درجات الحرية =٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (١٤٣/٣)

العلاقة بين مهنة فنية أجهزة معامل مدرسية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى إقبال الفتاة / فنية أجهزة معامل مدرسية		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	**الإجمالي**
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٦٧	١٢	٥٢	٢٣١
	النسبة	٦٤,٩٨	٣٣,٣٣	٦١,٩٠	٦١,٢٧
محايد	العدد	٥٣	١٠	١٦	٧٩
	النسبة	٢٠,٦٢	٢٧,٧٨	١٩,٠٥	٢٠,٩٥
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٧	١٤	١٦	٦٧
	النسبة	١٤,٤٠	٣٨,٨٩	١٩,٠٥	١٧,٧٧
الإجمالي	العدد	٢٥٧	٣٦	٨٤	٣٧٧
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١٦,٨٨ درجات الحرية =٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (١٤٤/٣)

العلاقة بين مهنة فنية أجهزة معامل مدرسية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

مدى إقبال الفتاة / فنية أجهزة معامل مدرسية		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	**الإجمالي**
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٩	٥	٢٢	٦٦
	النسبة	٤٣,٣٣	٥٥,٥٦	٥٧,٨٩	٤٨,١٨
محايد	العدد	٣٤	٤	١١	٤٩
	النسبة	٣٧,٧٨	٤٤,٤٤	٢٨,٩٥	٣٥,٧٧
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٧	٠	٥	٢٢
	النسبة	١٨,٨٩	٠,٠٠	١٣,١٦	١٦,٠٦
الإجمالي	العدد	٩٠	٩	٣٨	١٣٧
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٤,١٦ درجات الحرية =٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (١٤٥/٣)

العلاقة بين مهنة فنية أجهزة معامل مدرسية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / فنية أجهزة معامل مدرسية		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٥	٤	٤	٥٣
	النسبة	٦٢,٥٠	٤٠,٠٠	٣٠,٧٧	٥٥,٧٩
محايد	العدد	١٦	٣	٥	٢٤
	النسبة	٢٢,٢٢	٣٠,٠٠	٣٨,٤٦	٢٥,٢٦
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١١	٣	٤	١٨
	النسبة	١٥,٢٨	٣٠,٠٠	٣٠,٧٧	١٨,٩٥
الإجمالي	العدد	٧٢	١٠	١٣	٩٥
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٥,٨٥ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (١٤٦/٣)

العلاقة بين مهنة فنية وسائل تعليمية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مدى إقبال الفتاة / فنية وسائل تعليمية		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٤١	٥٨	٤٩	٢٤٨
	النسبة	٥٦,٨٥	٦١,٠٥	٣٧,٩٨	٥٢,٥٤
محايد	العدد	٦٨	٢٥	٣٨	١٣١
	النسبة	٢٧,٤٢	٢٦,٣٢	٢٩,٤٦	٢٧,٧٥
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٩	١٢	٤٢	٩٣
	النسبة	١٥,٧٣	١٢,٦٣	٣٢,٥٦	١٩,٧٠
الإجمالي	العدد	٢٤٨	٩٥	١٢٩	٤٧٢
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٢٢,٨٢ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٤٧)

العلاقة بين مهنة فنية وسائل تعليمية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مدى إقبال الفتاة / فنية وسائل تعليمية		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٠٥	٢٩	٤٤	١٧٨
	النسبة	٥٥,٢٦	٤٣,٩٤	٤٨,٨٩	٥١,٤٥
محايد	العدد	٥٨	٣٢	٢٨	١١٨
	النسبة	٣٠,٥٣	٤٨,٤٨	٣٠,٠٠	٣٤,١٠
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٧	٥	١٨	٥٠
	النسبة	١٤,٢١	٧,٥٨	٢٠,٠٠	١٤,٤٥
الإجمالي	العدد	١٩٠	٦٦	٩٠	٣٤٦
	النسبة	١٠٠	١٠٠	٩٩	١٠٠

كا٢ = ١٠,٤١   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٤٨)

العلاقة بين مهنة فنية وسائل تعليمية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى إقبال الفتاة / فنية وسائل تعليمية		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٥٢	٢٢	٤٨	٢٢٢
	النسبة	٦٢,٥٥	٤٥,٨٣	٦٦,٦٧	٦١,١٦
محايد	العدد	٥٠	١٥	١٠	٧٥
	النسبة	٢٠,٥٨	٣١,٢٥	١٣,٨٩	٢٠,٦٦
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤١	١١	١٤	٦٦
	النسبة	١٦,٨٧	٢٢,٩٢	١٩,٤٤	١٨,١٨
الإجمالي	العدد	٢٤٣	٤٨	٧٢	٣٦٣
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٧,٣٦   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٤٩)

العلاقة بين مهنة فنية وسائل تعليمية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

فنية وسائل تعليمية / مدى إقبال الفتاة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٩	١٤	٢٠	٦٣
	النسبة	٥٣,٧٠	٤٣,٧٥	٤٧,٦٢	٤٩,٢٢
محايد	العدد	١٦	١٤	١٤	٤٤
	النسبة	٢٩,٦٣	٤٣,٧٥	٣٣,٣٣	٣٤,٣٨
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٩	٤	٨	٢١
	النسبة	١٦,٦٧	١٢,٥٠	١٩,٠٥	١٦,٤١
الإجمالي	العدد	٥٤	٣٢	٤٢	١٢٨
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٢,١٠ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٥٠)

العلاقة بين مهنة فنية وسائل تعليمية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

فنية وسائل تعليمية / مدى إقبال الفتاة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٦	٧	٨	٥١
	النسبة	٥٩,٠٢	٥٣,٨٥	٤٤,٤٤	٥٥,٤٣
محايد	العدد	١٤	٣	٦	٢٣
	النسبة	٢٢,٩٥	٢٣,٠٨	٣٣,٣٣	٢٥,٠٠
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١١	٣	٤	١٨
	النسبة	١٨,٠٣	٢٣,٠٨	٢٢,٢٢	١٩,٥٧
الإجمالي	العدد	٦١	١٣	١٨	٩٢
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١,٣٨ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٥١)

العلاقة بين مهنة فنية أسنان ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

فنية أسنان / مدى إقبال الفتاة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٣٥	٦٢	٥١	٢٤٨
	النسبة	٥٦,٠٢	٥٩,٦٢	٣٩,٥٣	٥٢,٣٢
محايد	العدد	٦٣	٢٤	٤١	١٢٨
	النسبة	٢٦,١٤	٢٣,٠٨	٣١,٧٨	٢٧,٠٠
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٣	١٨	٣٧	٩٨
	النسبة	١٧,٨٤	١٧,٣١	٢٨,٦٨	٢٠,٦٨
الإجمالي	العدد	٢٤١	١٠٤	١٢٩	٤٧٤
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١٢,٩٧ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٥٢)

العلاقة بين مهنة فنية أسنان ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

فنية أسنان / مدى إقبال الفتاة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٠٣	٣٠	٤٢	١٧٥
	النسبة	٥٧,٢٢	٤٦,١٥	٤٠,٧٨	٥٠,٢٩
محايد	العدد	٥٢	٢٩	٣٨	١١٩
	النسبة	٢٨,٨٩	٤٤,٦٢	٣٠,٠٠	٣٤,٢٠
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٥	٦	٢٣	٥٤
	النسبة	١٣,٨٩	٩,٢٣	٢٢,٣٣	١٥,٥٢
الإجمالي	العدد	١٨٠	٦٥	١٠٣	٣٤٨
	النسبة	١٠٠	١٠٠	٩٣	١٠٠

كا٢ = ١٢,٦٠ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٥٣)

العلاقة بين مهنة فنية أسنان ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

فنية أسنان / مدى إقبال الفتاة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٥٣	٢٥	٤٨	٢٢٦
	النسبة	٦٤,٢٩	٥٥,٥٦	٥٩,٢٦	٦٢,٠٩
محايد	العدد	٤٥	١٥	١٤	٧٤
	النسبة	١٨,٩١	٣٣,٣٣	١٧,٢٨	٢٠,٣٣
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٠	٥	١٩	٦٤
	النسبة	١٦,٨١	١١,١١	٢٣,٤٦	١٧,٥٨
الإجمالي	العدد	٢٣٨	٤٥	٨١	٣٦٤
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٧,٦٩   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٥٤)

العلاقة بين مهنة فنية أسنان ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

فنية أسنان / مدى إقبال الفتاة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٠	١٣	١٧	٦٠
	النسبة	٥٤,٥٥	٤٨,١٥	٣٩,٥٣	٤٨,٠٠
محايد	العدد	١٣	١٢	١٧	٤٢
	النسبة	٢٣,٦٤	٤٤,٤٤	٣٩,٥٣	٣٣,٦٠
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٢	٢	٩	٢٣
	النسبة	٢١,٨٢	٧,٤١	٢٠,٩٣	١٨,٤٠
الإجمالي	العدد	٥٥	٢٧	٤٣	١٢٥
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٦,٤٢   درجات الحرية = ٤   مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٥٥)

العلاقة بين مهنة فنية أسنان ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

فنية أسنان / مدى إقبال الفتاة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٨	١٧	٧	٥٢
	النسبة	٥٧,١٤	٦٨,٠٠	٣٥,٠٠	٥٥,٣٢
محايد	العدد	١٢	٥	٧	٢٤
	النسبة	٢٤,٤٩	٢٠,٠٠	٣٥,٠٠	٢٥,٥٣
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٩	٣	٦	١٨
	النسبة	١٨,٣٧	١٢,٠٠	٣٠,٠٠	١٩,١٥
الإجمالي	العدد	٤٩	٢٥	٢٠	٩٤
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٥,١٨ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٥٦)

العلاقة بين مهنة فنية اتصالات ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

فنية اتصالات / مدى إقبال الفتاة		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٤٥	٤٣	٥٥	٢٤٣
	النسبة	٥٦,٢٠	٤٥,٧٤	٤٨,٢٥	٥٢,١٥
محايد	العدد	٧٣	٢٩	٣١	١٣٣
	النسبة	٢٨,٢٩	٣٠,٨٥	٢٧,١٩	٢٨,٥٤
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٠	٢٢	٢٨	٩٠
	النسبة	١٥,٥٠	٢٣,٤٠	٢٤,٥٦	١٩,٣١
الإجمالي	العدد	٢٥٨	٩٤	١١٤	٤٦٦
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٦,٥١ درجات الحرية =٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (١٥٧/٣)

العلاقة بين مهنة فنة اتصالات ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مدى إقبال الفتاة / اتصالات		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٨٨	٢٨	٥٥	١٧١
	النسبة	٥٥,٠٠	٤٤,٤٤	٤٨,٢٥	٥٠,٧٤
محايد	العدد	٥١	٣٠	٣٣	١١٤
	النسبة	٣١,٨٨	٤٧,٦٢	٣٠,٠٠	٣٣,٨٣
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢١	٥	٢٦	٥٢
	النسبة	١٣,١٣	٧,٩٤	٢٢,٨١	١٥,٤٣
الإجمالي	العدد	١٦٠	٦٣	١١٤	٣٣٧
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠١	١٠٠

كا٢ = ١٢,٥٩ درجات الحرية =٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (١٥٨/٣)

العلاقة بين مهنة فنة اتصالات ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى إقبال الفتاة / اتصالات		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٥٩	٢٤	٤٤	٢٢٧
	النسبة	٦٧,٠٩	٤٨,٠٠	٥٧,١٤	٦٢,٣٦
محايد	العدد	٤٢	١٩	١٥	٧٦
	النسبة	١٧,٧٢	٣٨,٠٠	١٩,٤٨	٢٠,٨٨
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣٦	٧	١٨	٦١
	النسبة	١٥,١٩	١٤,٠٠	٢٣,٣٨	١٦,٧٦
الإجمالي	العدد	٢٣٧	٥٠	٧٧	٣٦٤
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١٣,٦٥ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٥٩)

العلاقة بين مهنة فنة اتصالات ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

مدى إقبال الفتاة / اتصالات		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٥	٨	٢٠	٥٣
	النسبة	٥٠,٠٠	٤٠,٠٠	٤٤,٤٤	٤٦,٠٩
محايد	العدد	١٦	٩	١٧	٤٢
	النسبة	٣٢,٠٠	٤٥,٠٠	٣٧,٧٨	٣٦,٥٢
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٩	٣	٨	٢٠
	النسبة	١٨,٠٠	١٥,٠٠	١٧,٧٨	١٧,٣٩
الإجمالي	العدد	٥٠	٢٠	٤٥	١١٥
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١,١٢ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٦٠)

العلاقة بين مهنة فنة اتصالات ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / اتصالات		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٣١	٨	١٢	٥١
	النسبة	٥٣,٤٥	٦١,٥٤	٥٢,١٧	٥٤,٢٦
محايد	العدد	١٥	٣	٦	٢٤
	النسبة	٢٥,٨٦	٢٣,٠٨	٢٦,٠٩	٢٥,٥٣
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٢	٢	٥	١٩
	النسبة	٢٠,٦٩	١٥,٣٨	٢١,٧٤	٢٠,٢١
الإجمالي	العدد	٥٨	١٣	٢٣	٩٤
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٠,٣٧ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٦١)

العلاقة بين مهنة فنية أطعمة وتغذية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الرياض

مدى إقبال الفتاة / فنية أطعمة وتغذية		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٣٣	٤٩	٢١	٣٠٣
	النسبة	٦٣,٤٩	٣٧,٩٨	٤٢,٠٠	٥٥,٤٩
محايد	العدد	٧٤	٤٩	١٤	١٣٧
	النسبة	٢٠,١٦	٣٧,٩٨	٢٨,٠٠	٢٥,٠٩
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٦٠	٣١	١٥	١٠٦
	النسبة	١٦,٣٥	٢٤,٠٣	٣٠,٠٠	١٩,٤١
الإجمالي	العدد	٣٦٧	١٢٩	٥٠	٥٤٦
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٣١,٣٣ درجات الحرية =٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٦٢)

العلاقة بين مهنة فنية أطعمة وتغذية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة جدة

مدى إقبال الفتاة / فنية أطعمة وتغذية		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٣٦	٤٤	١٥	١٩٥
	النسبة	٥٠,٥٦	٦١,١١	٥٣,٥٧	٥٢,٨٥
محايد	العدد	٨٢	٢١	١٢	١١٥
	النسبة	٣٠,٤٨	٢٩,١٧	٤٢,٨٦	٣١,١٧
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥١	٧	١	٥٩
	النسبة	١٨,٩٦	٩,٧٢	٣,٥٧	١٥,٩٩
الإجمالي	العدد	٢٦٩	٧٢	٢٨	٣٦٩
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ٨,٥١ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٦٣)

العلاقة بين مهنة فية أطعمة وتغذية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة الدمام

مدى إقبال الفتاة / فنية أطعمة وتغذية		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٠٥	٢٥	١٠	٢٤٠
	النسبة	٦٦,١٣	٤٩,٠٢	٤٥,٤٥	٦٢,٦٦
محايد	العدد	٦٠	١٨	٣	٨١
	النسبة	١٩,٣٥	٣٥,٢٩	١٣,٦٤	٢١,١٥
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٤٥	٨	٩	٦٢
	النسبة	١٤,٥٢	١٥,٦٩	٤٠,٩١	١٦,١٩
الإجمالي	العدد	٣١٠	٥١	٢٢	٣٨٣
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١٧,٨٨ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (٣/١٦٤)

العلاقة بين مهنة فية أطعمة وتغذية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة أبها

مدى إقبال الفتاة / فنية أطعمة وتغذية		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	الإجمالي
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥٦	١٠	٤	٧٠
	النسبة	٥٠,٤٥	٢٩,٤١	٢٣,٥٣	٤٣,٢١
محايد	العدد	٣٥	١٦	٥	٥٦
	النسبة	٣١,٥٣	٤٧,٠٦	٢٩,٤١	٣٤,٥٧
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٢٠	٨	٨	٣٦
	النسبة	١٨,٠٢	٢٣,٥٣	٤٧,٠٦	٢٢,٢٢
الإجمالي	العدد	١١١	٣٤	١٧	١٦٢
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ = ١١,٥٩ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

جدول رقم (١٦٥/٣)

العلاقة بين مهنة فنية أطعمة وتغذية ، وإقبال الفتاة على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

منطقة تبوك

مدى إقبال الفتاة / فنية أطعمة وتغذية		تفضلن هذه المهنة	محايد	لا تفضلن هذه المهنة	**الإجمالي**
الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	٥١	٤	٢	٥٧
	النسبة	٦٠,٧١	٥٧,١٤	٢٠,٠٠	٥٦,٤٤
محايد	العدد	٢٠	٣	٢	٢٥
	النسبة	٢٣,٨١	٤٢,٨٦	٢٠,٠٠	٢٤,٧٥
عدم الإقبال على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني	العدد	١٣	٠	٦	١٩
	النسبة	١٥,٤٨	٠,٠٠	٦٠,٠٠	١٨,٨١
الإجمالي	العدد	٨٤	٧	١٠	١٠١
	النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

كا٢ =١٤,٥٠ درجات الحرية = ٤ مستوى الدلالة = ٠,٠٠١

ملحق رقم (٤)
الجداول التحليلية للقائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية
(الموجهات)

جدول رقم (٤/١)

ضرورة المشاركة الفعالة للفتاة السعودية فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية لاسرتها ومجتمعها

(مقارنة آراء الموجهات في المناطق المختلفة)

مدى الموافقة / المناطق	موافق بدرجة كبيرة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بدرجة كبيرة		الإجمالى	
	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪
الرياض	٧	٥٨,٣٣	٥	٤١,٦٧	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	١٢	١٠٠
جدة	٧	٨٧,٥٠	١	١٢,٥٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٨	١٠٠
الدمام	٤	٦٦,٦٧	٢	٣٣,٣٣	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٦	١٠٠
تبوك	١	٣٣,٣٣	٢	٦٦,٦٧	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٣	١٠٠
أبها	١	٥٠,٠٠	١	٥٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٢	١٠٠
الإجمالى	٢٠	٦٤,٥٢	١١	٣٥,٤٨	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٣١	١٠٠

جدول رقم (٤/٢)

ضرورة إعداد خطة متكاملة للقوى العاملة النسائية لتمكينها من المساهمة الفعالة في تنمية أسرتها ومجتمعها

(مقارنة آراء الموجهات في المناطق المختلفة)

المناطق / مدى الموافقة	موافق بدرجة كبيرة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بدرجة كبيرة		الإجمالي	
	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪
الرياض	١٠	٨٣,٣٣	٢	١٦,٦٧	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	١٢	١٠٠
جدة	٧	٨٧,٥٠	١	١٢,٥٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٨	١٠٠
الدمام	٥	٨٣,٣٣	١	١٦,٦٧	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٦	١٠٠
تبوك	٢	٦٦,٦٧	١	٣٣,٣٣	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٣	١٠٠
أبها	٢	١٠٠,٠٠			٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٢	١٠٠
الإجمالي	٢٦	٨٣,٨٧	٥	١٦,١٣	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٣١	١٠٠

جدول رقم (٤ / ٣)

أثر عدم وجود خطة متكاملة لتعليم وتدريب الفتاة مهنيا وتركيز الاهتمام على التعليم والتدريب المهني للرجال دون النساء

(مقارنة آراء الموجهات في المناطق المختلفة)

مدى الموافقة / المناطق	موافق بدرجة كبيرة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بدرجة كبيرة		الإجمالى	
	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪
الرياض	٨	٦٦,٦٧	٤	٣٣,٣٣	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	١٢	١٠٠
جدة	٤	٥٠,٠٠	٤	٥٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٨	١٠٠
الدمام	٤	٦٦,٦٧	١	١٦,٦٧	١	١٦,٦٧	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٦	١٠٠
تبوك	٠	٠,٠٠	٣	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٣	١٠٠
أبها	١	٥٠,٠٠	١	٥٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٢	١٠٠
الإجمالى	١٧	٥٤,٨٤	١٣	٤١,٩٤	١	٣,٢٣	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٣١	١٠٠

جدول رقم (٤ / ٤)

ضرورة وجود جهاز تخطيطي للقوى العاملة النسائية في مجال التعليم والتدريب المهني

(مقارنة آراء الموجهات في المناطق المختلفة)

مدى الموافقة / المناطق	موافق بدرجة كبيرة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بدرجة كبيرة		الإجمالي	
	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪
الرياض	٧	٥٨,٣٣	٤	٣٣,٣٣	١	٨,٣٣	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	١٢	١٠٠,٠٠
جدة	٥	٦٢,٥٠	٣	٣٧,٥٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٨	١٠٠,٠٠
الدمام	٦	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٦	١٠٠,٠٠
تبوك	٢	٦٦,٦٧	١	٣٣,٣٣	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٣	١٠٠,٠٠
أبها	٢	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٢	١٠٠,٠٠
الإجمالي	٢٢	٧٠,٩٧	٨	٢٥,٨١	١	٣,٢٣	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٣١	١٠٠,٠٠

جدول رقم (٤/٥)

دور القطاع الخاص في مجال التعليم والتدريب المهني

(مقارنة آراء الموجهات في المناطق المختلفة)

مدى الموافقة / المناطق	موافق بدرجة كبيرة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بدرجة كبيرة		الإجمالى	
	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪
الرياض	٤	٣٦,٣٦	٥	٤٥,٤٥	٢	١٨,١٨	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	١١	١٠٠,٠٠
جدة	٢	٢٥,٠٠	٥	٦٢,٥٠	١	١٢,٥٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٨	١٠٠,٠٠
الدمام	٠	٠	٣	٥٠,٠٠	٢	٣٣,٣٣	١	١٦,٦٧	٠	٠,٠٠	٦	١٠٠,٠٠
تبوك	١	٣٣,٣٣	١	٣٣,٣٣	٠	٠,٠٠	١	٣٣,٣٣	٠	٠,٠٠	٣	١٠٠,٠٠
أبها	٢	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٢	١٠٠,٠٠
الإجمالى	٩	٣٠,٠٠	١٤	٤٦,٦٧	٥	١٦,٦٧	٢	٦,٦٧	٠	٠,٠٠	٣٠	١٠٠,٠٠

جدول رقم (٦/٤)

إسناد التخطيط والإعداد المهني للقوى العاملة النسائية إلى الرئاسة العامة لتعليم البنات

(مقارنة آراء الموجهات فى المناطق المختلفة)

مدى الموافقة / المناطق	موافق بدرجة كبيرة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بدرجة كبيرة		الإجمالى	
	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪
الرياض	٦	٥٠,٠٠	٣	٢٥,٠٠	٣	٢٥,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	١٢	١٠٠,٠٠
جدة	١	١٢,٥٠	٣	٣٧,٥٠	٠	٠,٠٠	٣	٣٧,٥٠	١	١٢,٥٠	٨	١٠٠,٠٠
الدمام	٤	٦٦,٦٧	٠	٠,٠٠	١	١٦,٦٧	١	١٦,٦٧	٠	٠,٠٠	٦	١٠٠,٠٠
أبها	٢	٦٦,٦٧	١	٣٣,٣٣	٦٦,٦٧	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٣	١٠٠,٠٠
تبوك	٠	٠,٠٠	١	٥٠,٠٠	١	٥٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٢	١٠٠,٠٠
الإجمالى	١٣	٤١,٩٤	٨	٢٥,٨١	٥	١٦,١٣	٤	١٢,٩٠	١	٣,٢٣	٣١	١٠٠,٠٠

جدول رقم (٧/٤)

الجهات التي ينبغي أن تستعين بها الرئاسة العامة لتعليم البنات عند إعداد خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني

(مقارنة آراء الموجهات في المناطق المختلفة)

الجهات / مدى الموافقة في المناطق		الرياض						جدة						الدمام						أبها						تبوك						الإجمالي						الإجمالي العام
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	
الجامعات والمراكز العلمية السعودية	عدد	٩	٣	٠	٠	٠	١٢	٣	٥	٠	٠	٠	٨	٤	١	٠	٠	٠	٥	٢	٠	٠	٠	٠	٢	١	٢	٠	٠	٠	٣	١٩	١١	٠	٠	٠	٣٠	٣٠
	٪	٧٥,٠٠	٢٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٧,٥٠	٦٢,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٠,٠٠	٢٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٣,٣٣	٦٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٣,٣٣	٣٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
مجلس القوى العاملة	عدد	٥	٣	١	٠	٠	٩	١	٣	١	٠	٠	٥	٣	١	٠	٠	٠	٤	١	١	٠	٠	٠	٢	١	١	٠	٠	٠	٢	١١	٩	٢	٠	٠	٢٢	٢٢
	٪	٥٥,٥٦	٣٣,٣٣	١١,١١	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٢٠,٠٠	٦٠,٠٠	٢٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٥,٠٠	٢٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٤٠,٩١	٩,٠٩	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
الديوان العام للخدمة المدنية	عدد	٧	٣	٠	٠	٠	١٠	١	٦	٠	٠	٠	٧	٤	١	٠	٠	٠	٥	٢	٠	٠	٠	٠	٢	١	٢	٠	٠	٠	٣	١٥	١٢	٠	٠	٠	٢٧	٢٧
	٪	٧٠,٠٠	٣٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٤,٢٩	٨٥,٧١	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٠,٠٠	٢٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٣,٣٣	٦٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٥,٥٦	٤٤,٤٤	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
المسؤلات عن إدارة المؤسسات النسائية	عدد	٥	٦	٠	٠	٠	١١	٢	٥	١	٠	٠	٨	٣	٢	٠	٠	٠	٥	٠	٢	٠	٠	٠	٢	٠	٣	٠	٠	٠	٣	١٠	١٨	١	٠	٠	٢٩	٢٩
	٪	٤٥,٤٥	٥٤,٥٥	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٢٥,٠٠	٦٢,٥٠	١٢,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٠,٠٠	٤٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٤,٤٨	٦٢,٠٧	٣,٤٥	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
المسئولين بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني للبنين	عدد	٦	١	٠	٢	١	١٠	١	٦	٠	٠	٠	٧	٤	١	٠	٠	٠	٥	٢	٠	٠	٠	٠	٢	٠	٢	١	٠	٠	٣	١٣	١٠	١	٢	١	٢٧	٢٧
	٪	٦٠,٠٠	١٠,٠٠	٠,٠٠	٢٠,٠٠	١٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٤,٢٩	٨٥,٧١	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٠,٠٠	٢٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٤٨,١٥	٣٧,٠٤	٣,٧٠	٧,٤١	٣,٧٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠

جدول رقم (٨/٤)

أهم أطر إعداد وتنمية الفتاة السعودية

(مقارنة آراء الموجهات في المناطق المختلفة)

مدى الموافقة في المناطق / الأطـــــر		الرياض						جده						الدمام						أبها						تبوك						الإجمالي						الإجمالي العام
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	
مبادئ الشريعة الإسلامية السمحاء	عدد	١١	١	٠	٠	٠	١٢	٨	٠	٠	٠	٠	٨	٦	٠	٠	٠	٠	٦	٢	٠	٠	٠	٠	٢	٢	١	٠	٠	٠	٣	٢٩	٢	٠	٠	٠	٣١	٣١
	٪	٩١,٦٧	٨,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٩٣,٥٥	٦,٤٥	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
القيم والعادات السائدة في المجتمع	عدد	٩	٣	٠	٠	٠	١٢	٦	٢	٠	٠	٠	٨	٦	٠	٠	٠	٠	٦	٢	٠	٠	٠	٠	٢	٢	١	٠	٠	٠	٣	٢٥	٦	٠	٠	٠	٣١	٣١
	٪	٧٥,٠٠	٢٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٥,٠٠	٢٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٠,٦٥	١٩,٣٥	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة	عدد	٨	٣	٠	٠	٠	١١	٦	٢	٠	٠	٠	٨	٦	٠	٠	٠	٠	٦	٠	١	٠	٠	٠	١	١	٢	٠	٠	٠	٣	٢١	٨	٠	٠	٠	٢٩	٢٩
	٪	٧٢,٧٣	٢٧,٢٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٥,٠٠	٢٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٣,٣٣	٦٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٢,٤١	٢٧,٥٩	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
مراعاة الطبيعة الفيسولوجية للمرأة وقدرتها على العمل في وظائف معينة	عدد	٨	٣	١	٠	٠	١٢	٤	٤	٠	٠	٠	٨	٥	١	٠	٠	٠	٦	١	٠	٠	٠	٠	١	٢	١	٠	٠	٠	٣	٢٠	٩	١	٠	٠	٣٠	٣٠
	٪	٦٦,٦٧	٢٥,٠٠	٨,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٣,٣٣	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٣٠,٠٠	٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
تطورات التقنية الحديثة على المستوى المحلي والعالمي	عدد	٩	٢	٠	٠	١	١٢	٨	٠	٠	٠	٠	٨	٥	١	٠	٠	٠	٦	١	٠	٠	٠	٠	١	١	١	١	٠	٠	٣	٢٤	٤	١	٠	١	٣٠	٣٠
	٪	٧٥,٠٠	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٨,٣٣	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٣,٣٣	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٣,٣٣	٣٣,٣٣	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٠,٠٠	١٣,٣٣	٣,٣٣	٠,٠٠	٣,٣٣	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
إحتياجات المؤسسات النسائية الحكومية والأهلية من القوى العاملة	عدد	٧	٢	١	٠	٠	١٠	٤	٤	٠	٠	٠	٨	٦	٠	٠	٠	٠	٦	٠	١	٠	٠	٠	١	٢	١	٠	٠	٠	٣	١٩	٨	١	٠	٠	٢٨	٢٨
	٪	٧٠,٠٠	٢٠,٠٠	١٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٧,٨٦	٢٨,٥٧	٣,٥٧	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
الإحتياجات الفعلية للفتاة بما يعود عليها وأسرتها ومجتمعها بالفائدة	عدد	٩	٢	٠	١	٠	١٢	٢	٦	٠	٠	٠	٨	٦	٠	٠	٠	٠	٦	١	٠	٠	٠	٠	١	٢	١	٠	٠	٠	٣	٢٠	٩	٠	١	٠	٣٠	٣٠
	٪	٧٥,٠٠	١٦,٦٧	٠,٠٠	٨,٣٣	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٢٥,٠٠	٧٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٣٠,٠٠	٠,٠٠	٣,٣٣	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠

جدول رقم (٩/٤)

أهم الصعوبات التي يواجهها تخطيط القوي العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني

(مقارنة آراء الموجهات فى المناطق المختلفة)

مدى الموافقة في المناطق / الصعوبات		الرياض						جدة						الدمام						أبها						تبوك						الإجمالي						الإجمالي العام
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	
قلة الوعي الإجتماعي بأهمية وضرورة التعليم والتدريب المهني بالنسبة للأسرة والمجتمع	عدد	٥	٥	١	١	٠	١٢	٧	١	٠	٠	٠	٨	٣	٢	١	٠	٠	٦	١	٠	٠	٠	٠	١	٠	٣	٠	٠	٠	٣	١٦	١١	٢	١	٠	٣٠	٣٠
	٪	٤١,٦٧	٤١,٦٧	٨,٣٣	٨,٣٣	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٧,٥٠	١٢,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٣٣,٣٣	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٣,٣٣	٣٦,٦٧	٦,٦٧	٣,٣٣	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
الإعتقاد الخاطئ بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء من أقرانهن بأنواع التعليم الأخرى	عدد	٥	٥	٠	١	١	١٢	٤	٤	٠	٠	٠	٨	١	٤	٠	١	٠	٦	٢	٠	٠	٠	٠	٢	٠	٠	١	٢	٠	٣	١٢	١٣	١	٤	١	٣١	٣١
	٪	٤١,٦٧	٤١,٦٧	٠,٠٠	٨,٣٣	٨,٣٣	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٦,٦٧	٦٦,٦٧	٠,٠٠	١٦,٦٧	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٣٣,٣٣	٦٦,٦٧	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٨,٧١	٤١,٩٤	٣,٢٣	١٢,٩٠	٣,٢٣	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
النظرة الإجتماعية المتدنية إلى معظم المهن والوظائف المهنية	عدد	٤	٦	١	٠	١	١٢	٣	٥	٠	٠	٠	٨	٣	١	٢	٠	٠	٦	٠	١	١	٠	٠	٢	٠	٠	١	٢	٠	٣	١٠	١٣	٥	٢	١	٣١	٣١
	٪	٣٣,٣٣	٥٠,٠٠	٨,٣٣	٠,٠٠	٨,٣٣	١٠٠,٠٠	٣٧,٥٠	٦٢,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	١٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٣٣,٣٣	٦٦,٦٧	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٢,٢٦	٤١,٩٤	١٦,١٣	٦,٤٥	٣,٢٣	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
الإعتقاد السائد بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني من العوائل ذات المركز الإجتماعي والثقافي الأقل	عدد	٣	٦	١	١	١	١٢	٣	٥	٠	٠	٠	٨	١	١	٣	١	٠	٦	٠	١	٠	٠	٠	١	٠	٠	١	٢	٠	٣	٧	١٣	٥	٤	١	٣٠	٣٠
	٪	٢٥,٠٠	٥٠,٠٠	٨,٣٣	٨,٣٣	٨,٣٣	١٠٠,٠٠	٤٢,٨٦	٧١,٤٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١١٤,٢٩	١٦,٦٧	١٦,٦٧	٥٠,٠٠	١٦,٦٧	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٣٣,٣٣	٦٦,٦٧	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٢٣,٣٣	٤٣,٣٣	١٦,٦٧	١٣,٣٣	٣,٣٣	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
الإعتقاد السائد بأن الفتاة أقل كفاءة في تأدية الأعمال المهنية من الرجل	عدد	٤	٥	٠	١	١	١١	٢	٤	٠	١	٠	٧	٠	٤	٢	٠	٠	٦	١	١	٠	٠	٠	٢	٠	١	١	١	٠	٣	٧	١٥	٣	٣	١	٢٩	٢٩
	٪	٣٦,٣٦	٤٥,٤٥	٠,٠٠	٩,٠٩	٩,٠٩	١٠٠,٠٠	٢٨,٥٧	٥٧,١٤	٠,٠٠	١٤,٢٩	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٣٣,٣٣	٣٣,٣٣	٣٣,٣٣	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٢٤,١٤	٥١,٧٢	١٠,٣٤	١٠,٣٤	٣,٤٥	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠

جدول رقم (٤/١٠)

الأسباب الملحة لإعداد خطة للقوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني

(مقارنة آراء الموجهات فى المناطق المختلفة)

الأسباب / مدى الموافقة في المناطق		الرياض						جدة						الدمام						أبها						تبوك						الإجمالي						الإجمالي العام
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	
تغطية إحتياجات المؤسسات النسائية من العمالة المهنية النسائية	عدد	٥	٦	١	٠	٠	١٢	٢	٦	٠	٠	٠	٨	٥	١	٠	٠	٠	٦	٢	٠	٠	٠	٠	٢	٠	٣	٠	٠	٠	٣	١٤	١٦	١	٠	٠	٣١	٣١
	٪	٤١,٦٧	٥٠,٠٠	٨,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٢٥,٠٠	٧٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٣,٣٣	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٤٥,١٦	٥١,٦١	٣,٢٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
عدم إمكانية الإستفادة الكاملة من الأجهزة والمعدات الفنية المتوفرة لدى المؤسسات النسائية لعدم تأهل من تقمن بتشغيلها من النساء	عدد	٧	٣	١	١	٠	١٢	١	٧	٠	٠	٠	٨	٤	٢	٠	٠	٠	٦	٢	٠	٠	٠	٠	٢	١	١	١	٠	٠	٣	١٥	١٣	٢	١	٠	٣١	٣١
	٪	٥٨,٣٣	٢٥,٠٠	٨,٣٣	٨,٣٣	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٢,٥٠	٨٧,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٣,٣٣	٣٣,٣٣	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٤٨,٣٩	٤١,٩٤	٦,٤٥	٣,٢٣	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
تحمل المؤسسات النسائية تكاليف عالية لعدم تأهل القوى العاملة الفنية السعودية النسائية لصيانة الأجهزة	عدد	٦	٤	١	٠	٠	١١	٣	٥	٠	٠	٠	٨	٥	١	٠	٠	٠	٦	١	١	٠	٠	٠	٢	١	١	١	٠	٠	٣	١٦	١٢	٢	٠	٠	٣٠	٣٠
	٪	٥٤,٥٥	٣٦,٣٦	٩,٠٩	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٧,٥٠	٦٢,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٣,٣٣	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٣,٣٣	٣٣,٣٣	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٣,٣٣	٤٠,٠٠	٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
الحرج والإرباك عند الأستعانة بالفنيين من الرجال	عدد	٩	١	٠	٢	٠	١٢	٥	٣	٠	٠	٠	٨	٤	١	١	٠	٠	٦	٢	٠	٠	٠	٠	٢	٠	٣	٠	٠	٠	٣	٢٠	٨	١	٢	٠	٣١	٣١
	٪	٧٥,٠٠	٨,٣٣	٠,٠٠	١٦,٦٧	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٢,٥٠	٣٧,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	١٦,٦٧	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٤,٥٢	٢٥,٨١	٣,٢٣	٦,٤٥	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
إتاحة فرص وظيفية للفتاة السعودية والحد من الإعتماد على الأجنبيات	عدد	٧	٣	٠	٠	١	١١	٦	٢	٠	٠	٠	٨	٦	٠	٠	٠	٠	٦	١	٠	٠	٠	٠	١	٢	١	٠	٠	٠	٣	٢٢	٦	٠	٠	١	٢٩	٢٩
	٪	٦٣,٦٤	٢٧,٢٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٩,٠٩	١٠٠,٠٠	٧٥,٠٠	٢٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٥,٨٦	٢٠,٦٩	٠,٠٠	٠,٠٠	٢,٤٥	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
إكساب الفتاه مهارات لصيانة الأجهزة والمعدات المنزلية والتي تعود عليها وعلى أسرتها بالنفع	عدد	٧	٢	٣	٠	٠	١٢	٤	٤	٠	٠	٠	٨	٥	١	٠	٠	٠	٦	٢	٠	٠	٠	٠	٢	١	٢	٠	٠	٠	٣	١٩	٩	٣	٠	٠	٣١	٣١
	٪	٥٨,٣٣	١٦,٦٧	٢٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٣,٣٣	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٣,٣٣	٦٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦١,٢٩	٢٩,٠٣	٩,٦٨	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
تخفيف العبء على التعليم العام والجامعي وإتاحة فرصة التعليم والتدريب لغير المقبولات	عدد	٦	٦	٠	٠	٠	١٢	٦	٢	٠	٠	٠	٨	٦	٠	٠	٠	٠	٦	١	٠	٠	٠	٠	١	٢	١	٠	٠	٠	٣	٢١	٩	٠	٠	٠	٣٠	٣٠
	٪	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٥,٠٠	٢٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٠,٠٠	٣٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠

جدول رقم (٤/١١)

العوامل اللازم توفرها للحد من الصعوبات التي تواجه التعليم والتدريب المهني النسوي في المجتمع السعودي

(مقارنة آراء الموجهات فى المناطق المختلفة)

العوامل / مدى الموافقة في المناطق		الرياض						جدة						الدمام						أبها						تبوك						الإجمالي						الإجمالي العام
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	
التوعية بأهمية دور المرأة العاملة المنتجة من حدود الدين الإسلامي الحنيف	عدد	١٠	٢	٠	٠	٠	١٢	٥	٣	٠	٠	٠	٨	٦	٠	٠	٠	٠	٦	٢	٠	٠	٠	٠	٢	٢	٠	١	٠	٠	٣	٢٥	٥	١	٠	٠	٣١	٣١
	٪	٨٣,٣٣	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٢,٥٠	٣٧,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٠,٠٠	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٠,٦٥	١٦,١٣	٣,٢٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
العمل على تكوين إتجاهات إيجابية نحو الأعمال المهنية لدى الطالبات وأولياء الأمورو المجتمع بصفة عامة	عدد	٧	٥	٠	٠	٠	١٢	٥	٣	٠	٠	٠	٨	٣	٣	٠	٠	٠	٦	١	١	٠	٠	٠	٢	٢	٠	١	٠	٠	٣	١٨	١٢	١	٠	٠	٣١	٣١
	٪	٥٨,٣٣	٤١,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٢,٥٠	٣٧,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٠,٠٠	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٨,٠٦	٣٨,٧١	٣,٢٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني مع ما يأمرنا به ديننا الأسلامي	عدد	٩	٣	٠	٠	٠	١٢	٥	٣	٠	٠	٠	٨	٦	٠	٠	٠	٠	٦	١	١	٠	٠	٠	٢	٢	٠	١	٠	٠	٣	٢٣	٧	١	٠	٠	٣١	٣١
	٪	٧٥,٠٠	٢٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٢,٥٠	٣٧,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٠,٠٠	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٤,١٩	٢٢,٥٨	٣,٢٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني وربطها بمتطلبات التنمية	عدد	٩	٣	٠	٠	٠	١٢	٤	٤	٠	٠	٠	٨	٦	٠	٠	٠	٠	٦	١	١	٠	٠	٠	٢	١	١	١	٠	٠	٣	٢١	٩	١	٠	٠	٣١	٣١
	٪	٧٥,٠٠	٢٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٣,٣٣	٣٣,٣٣	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٧,٧٤	٢٩,٠٣	٣,٢٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
إنتقاء التخصصات او الأنشطة المهنية المناسبة لطبيعة الفتاة وظروف المجتمع المحافظ	عدد	٩	٣	٠	٠	٠	١٢	٣	٥	٠	٠	٠	٨	٦	٠	٠	٠	٠	٦	٢	٠	٠	٠	٠	٢	٢	١	٠	٠	٠	٣	٢٢	٩	٠	٠	٠	٣١	٣١
	٪	٧٥,٠٠	٢٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٧,٥٠	٦٢,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٠,٩٧	٢٩,٠٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
تغيير الأعتقاد الخاطئ بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء وقدرة من أقرانهن بالتعليم	عدد	١٠	٢	٠	٠	٠	١٢	٤	٤	٠	٠	٠	٨	٣	٣	٠	٠	٠	٦	٠	١	٠	٠	٠	١	١	١	١	٠	٠	٣	١٨	١١	١	٠	٠	٣٠	٣٠
	٪	٨٣,٣٣	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٣,٣٣	٣٣,٣٣	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٠,٠٠	٣٦,٦٧	٣,٢٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠

جدول رقم (١٢/٤)

أسس إعداد خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني

(مقارنة آراء الموجهات في المناطق المختلفة)

الأسس \ مدى الموافقة في المناطق		الرياض: موافق بدرجة كبيرة	الرياض: موافق	الرياض: محايد	الرياض: غير موافق	الرياض: غير موافق بدرجة كبيرة	الرياض: الإجمالي	جدة: موافق بدرجة كبيرة	جدة: موافق	جدة: محايد	جدة: غير موافق	جدة: غير موافق بدرجة كبيرة	جدة: الإجمالي
التعرف على التخصصات المهنية النسائية التي يحتاج إليها المجتمع	عدد	١٠	٢	٠	٠	٠	١٢	٣	٥	٠	٠	٠	٨
	٪	٨٣,٣٣	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٧,٥٠	٦٢,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
التعرف على الإحتياجات الحالية للمؤسسات النسائية من القوى العاملة المهنية	عدد	١٠	٢	٠	٠	٠	١٢	٢	٦	٠	٠	٠	٨
	٪	٨٣,٣٣	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٢٥,٠٠	٧٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
الأتجاهات والميول للطالبات نحو التعليم والتدريب المهني	عدد	٨	٤	٠	٠	٠	١٢	٣	٥	٠	٠	٠	٨
	٪	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٧,٥٠	٦٢,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
المحافظة على قيم وإتجاهات المجتمع نحوالتعليم والتدريب المهني	عدد	١٠	٢	٠	٠	٠	١٢	٤	٤	٠	٠	٠	٨
	٪	٨٣,٣٣	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
متطلبات خطة التنمية الأقتصادية والأجتماعية	عدد	٦	٤	٠	١	٠	١١	٣	٥	٠	٠	٠	٨
	٪	٥٤,٥٥	٣٦,٣٦	٠,٠٠	٩,٠٩	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٧,٥٠	٦٢,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠

الأسس \ مدى الموافقة في المناطق		الدمام: موافق بدرجة كبيرة	الدمام: موافق	الدمام: محايد	الدمام: غير موافق	الدمام: غير موافق بدرجة كبيرة	الدمام: الإجمالي	أبها: موافق بدرجة كبيرة	أبها: موافق	أبها: محايد	أبها: غير موافق	أبها: غير موافق بدرجة كبيرة	أبها: الإجمالي
التعرف على التخصصات المهنية النسائية التي يحتاج إليها المجتمع	عدد	٦	٠	٠	٠	٠	٦	١	٠	١	٠	٠	٢
	٪	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
التعرف على الإحتياجات الحالية للمؤسسات النسائية من القوى العاملة المهنية	عدد	٥	١	٠	٠	٠	٦	١	١	٠	٠	٠	٢
	٪	٨٣,٣٣	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
الأتجاهات والميول للطالبات نحو التعليم والتدريب المهني	عدد	٣	٣	٠	٠	٠	٦	١	١	٠	٠	٠	٢
	٪	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
المحافظة على قيم وإتجاهات المجتمع نحوالتعليم والتدريب المهني	عدد	٦	٠	٠	٠	٠	٦	٢	٠	٠	٠	٠	٢
	٪	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
متطلبات خطة التنمية الأقتصادية والأجتماعية	عدد	٦	٠	٠	٠	٠	٦	٠	٠	١	٠	٠	١
	٪	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠

الأسس \ مدى الموافقة في المناطق		تبوك: موافق بدرجة كبيرة	تبوك: موافق	تبوك: محايد	تبوك: غير موافق	تبوك: غير موافق بدرجة كبيرة	تبوك: الإجمالي	الإجمالي: موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي: موافق	الإجمالي: محايد	الإجمالي: غير موافق	الإجمالي: غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي: الإجمالي	الإجمالي العام
التعرف على التخصصات المهنية النسائية التي يحتاج إليها المجتمع	عدد	١	٢	٠	٠	٠	٣	٢١	٩	١	٠	٠	٣١	٣١
	٪	٣٣,٣٣	٦٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٧,٧٤	٢٩,٠٣	٣,٢٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
التعرف على الإحتياجات الحالية للمؤسسات النسائية من القوى العاملة المهنية	عدد	١	١	١	٠	٠	٣	١٩	١١	١	٠	٠	٣١	٣١
	٪	٣٣,٣٣	٣٣,٣٣	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦١,٢٩	٣٥,٤٨	٣,٢٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
الأتجاهات والميول للطالبات نحو التعليم والتدريب المهني	عدد	١	١	١	٠	٠	٣	١٦	١٤	١	٠	٠	٣١	٣١
	٪	٣٣,٣٣	٣٣,٣٣	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥١,٦١	٤٥,١٦	٣,٢٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
المحافظة على قيم وإتجاهات المجتمع نحوالتعليم والتدريب المهني	عدد	١	١	١	٠	٠	٣	٢٣	٧	١	٠	٠	٣١	٣١
	٪	٣٣,٣٣	٣٣,٣٣	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٤,١٩	٢٢,٥٨	٣,٢٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
متطلبات خطة التنمية الأقتصادية والأجتماعية	عدد	٠	٢	١	٠	٠	٣	١٥	١١	٢	١	٠	٢٩	٢٩
	٪	٠,٠٠	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥١,٧٢	٣٧,٩٣	٦,٩٠	٣,٤٥	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠

جدول رقم (٤/١٣)

العوامل التي يتطلب توفرها لتشجيع الفتيات السعوديات للإلتحاق بالتعليم والتدريب المهني

(مقارنة آراء الموجهات فى المناطق المختلفة)

العوامل / مدى الموافقة في المناطق		الرياض						جدة						الدمام						أبها						تبوك						الإجمالي						الإجمالي العام
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	
زيادة الحوافز الماديه للعاملات في المجال المهني في المؤسسات النسائية (الراتب -المكافات -المزايا الأخرى)	عدد	٩	١	١	٠	٠	١١	٨	٠	٠	٠	٠	٨	٦	٠	٠	٠	٠	٦	١	٠	٠	٠	٠	١	٢	١	٠	٠	٠	٣	٢٦	٢	١	٠	٠	٢٩	٢٩
	٪	٨١,٨٢	٩,٠٩	٩,٠٩	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٩,٦٦	٦,٩٠	٣,٤٥	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
زيادة فرص الترقى في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني	عدد	٨	٤	٠	٠	٠	١٢	٥	٣	٠	٠	٠	٨	٥	٠	١	٠	٠	٦	٢	٠	٠	٠	٠	٢	٣	٠	٠	٠	٠	٣	٢٣	٧	١	٠	٠	٣١	٣١
	٪	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٢,٥٠	٣٧,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٣,٣٣	٠,٠٠	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٤,١٩	٢٢,٥٨	٣,٢٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
فتح المجال التعليمي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم في المراحل الأعلى	عدد	٦	٣	٣	٠	٠	١٢	٦	٢	٠	٠	٠	٨	٦	٠	٠	٠	٠	٦	٢	٠	٠	٠	٠	٢	٣	٠	٠	٠	٠	٣	٢٣	٥	٣	٠	٠	٣١	٣١
	٪	٥٠,٠٠	٢٥,٠٠	٢٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٥,٠٠	٢٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٤,١٩	١٦,١٣	٩,٦٨	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
توفير فرص وظيفية مناسبه أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني	عدد	٩	٣	٠	٠	٠	١٢	٦	٢	٠	٠	٠	٨	٦	٠	٠	٠	٠	٦	٢	٠	٠	٠	٠	٢	٢	١	٠	٠	٠	٣	٢٥	٦	٠	٠	٠	٣١	٣١
	٪	٧٥,٠٠	٢٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٥,٠٠	٢٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٠,٦٥	١٩,٣٥	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
ربط قبول الفتيات التعليم بالتدريب المهني بإحتياجات مؤسسات العمل النسائية بالمملكة	عدد	٩	٢	١	٠	٠	١٢	٣	٤	١	٠	٠	٨	٥	٠	١	٠	٠	٦	١	١	٠	٠	٠	٢	٢	١	٠	٠	٠	٣	٢٠	٨	٣	٠	٠	٣١	٣١
	٪	٧٥,٠٠	١٦,٦٧	٨,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٧,٥٠	٥٠,٠٠	١٢,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٣,٣٣	٠,٠٠	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٤,٥٢	٢٥,٨١	٩,٦٨	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
توفير وسائل نقل للطالبات والمشرفات	عدد	١١	٠	١	٠	٠	١٢	٧	١	٠	٠	٠	٨	٤	٢	٠	٠	٠	٦	١	١	٠	٠	٠	٢	٣	٠	٠	٠	٠	٣	٢٦	٤	١	٠	٠	٣١	٣١
	٪	٩١,٦٧	٠,٠٠	٨,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٧,٥٠	١٢,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٣,٨٧	١٢,٩٠	٣,٢٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠

جدول رقم (١٤/٤)

الوظائف الواجب التركيز عليها في خطة القوى العاملة النسائية

(مقارنة اراء الموجهات في المناطق المختلفة)

الوظائف / مدى الموافقة في المناطق		الرياض						جدة						الدمام						أبها						تبوك						الإجمالي						الإجمالي العام
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	
فنية وسائل	عدد	٩	٣	٠	٠	٠	١٢	٦	٢	٠	٠	٠	٨	٦	٠	٠	٠	٠	٦	٢	٠	٠	٠	٠	٢	٢	١	٠	٠	٠	٣	٢٥	٦	٠	٠	٠	٣١	٣١
تعليمية	٪	٧٥,٠٠	٢٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٥,٠٠	٢٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٠,٦٥	١٩,٣٥	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
فنية	عدد	٨	٤	٠	٠	٠	١٢	٦	٢	٠	٠	٠	٨	٦	٠	٠	٠	٠	٦	٢	٠	٠	٠	٠	٢	٢	١	٠	٠	٠	٣	٢٤	٧	٠	٠	٠	٣١	٣١
حاسب آلي	٪	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٥,٠٠	٢٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٧,٤٢	٢٢,٥٨	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
فنية أجهزة	عدد	٦	٥	١	٠	٠	١٢	٦	٢	٠	٠	٠	٨	٥	٠	١	٠	٠	٦	٢	٠	٠	٠	٠	٢	١	٢	٠	٠	٠	٣	٢٠	٩	٢	٠	٠	٣١	٣١
معامل مدرسية	٪	٥٠,٠٠	٤١,٦٧	٨,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٥,٠٠	٢٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٣,٣٣	٠,٠٠	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٣,٣٣	٦٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٤,٥٢	٢٩,٠٣	٦,٤٥	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
فنية	عدد	٤	٥	٢	١	٠	١٢	٥	٣	٠	٠	٠	٨	٣	٢	١	٠	٠	٦	٠	١	١	٠	٠	٢	١	٢	٠	٠	٠	٣	١٣	١٣	٤	١	٠	٣١	٣١
أتصالات	٪	٣٣,٣٣	٤١,٦٧	١٦,٦٧	٨,٣٣	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٢,٥٠	٣٧,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٣٣,٣٣	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٣,٣٣	٦٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٤١,٩٤	٤١,٩٤	١٢,٩٠	٣,٢٣	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
فنية	عدد	٧	١	٤	٠	٠	١٢	٤	٣	٠	٠	٠	٧	٤	١	١	٠	٠	٦	٠	١	١	٠	٠	٢	١	١	٠	١	٠	٣	١٦	٧	٦	١	٠	٣٠	٣٠
كهرباء	٪	٥٨,٣٣	٨,٣٣	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٧,١٤	٤٢,٨٦	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	١٦,٦٧	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٣,٣٣	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٣٣,٣٣	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٣,٣٣	٢٣,٣٣	٢٠,٠٠	٣,٣٣	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
فنية مكائن خياطة	عدد	١٠	٢	٠	٠	٠	١٢	٥	٣	٠	٠	٠	٨	٦	٠	٠	٠	٠	٦	٢	٠	٠	٠	٠	٢	٢	١	٠	٠	٠	٣	٢٥	٦	٠	٠	٠	٣١	٣١
بجميع أنواعها	٪	٨٣,٣٣	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٢,٥٠	٣٧,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٠,٦٥	١٩,٣٥	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
فنية مختبرات	عدد	٨	٢	١	١	٠	١٢	٣	٤	١	٠	٠	٨	٣	٢	١	٠	٠	٦	١	١	٠	٠	٠	٢	١	١	١	٠	٠	٣	١٦	١٠	٤	١	٠	٣١	٣١
ومعامل طبية	٪	٦٦,٦٧	١٦,٦٧	٨,٣٣	٨,٣٣	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٧,٥٠	٥٠,٠٠	١٢,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٣٣,٣٣	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٣,٣٣	٣٣,٣٣	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥١,٦١	٣٢,٢٦	١٢,٩٠	٣,٢٣	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
فنية	عدد	٦	٤	٢	٠	٠	١٢	٢	٦	٠	٠	٠	٨	٤	١	١	٠	٠	٦	٢	٠	٠	٠	٠	٢	١	١	١	٠	٠	٣	١٥	١٢	٤	٠	٠	٣١	٣١
أسنان	٪	٥٠,٠٠	٣٣,٣٣	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٢٥,٠٠	٧٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	١٦,٦٧	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٣,٣٣	٣٣,٣٣	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٤٨,٣٩	٣٨,٧١	١٢,٩٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
فنية تشغيل آلات الطباعة	عدد	٩	١	٢	٠	٠	١٢	٤	٤	٠	٠	٠	٨	٦	٠	٠	٠	٠	٦	١	١	٠	٠	٠	٢	٢	٠	١	٠	٠	٣	٢٢	٦	٣	٠	٠	٣١	٣١
والمعدات المكتبية الحديثة	٪	٧٥,٠٠	٨,٣٣	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٠,٠٠	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٠,٩٧	١٩,٣٥	٩,٦٨	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
فنية أطعمة	عدد	١١	١	٠	٠	٠	١٢	٧	١	٠	٠	٠	٨	٤	١	١	٠	٠	٦	١	١	٠	٠	٠	٢	١	٢	٠	٠	٠	٣	٢٤	٦	١	٠	٠	٣١	٣١
وتغذية	٪	٩١,٦٧	٨,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٧,٥٠	١٢,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	١٦,٦٧	١٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٠,٠٠	٥٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٣,٣٣	٦٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٧,٤٢	١٩,٣٥	٣,٢٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠

جدول رقم (٤/١٥)

متطلبات تنفيذ خطة التعليم والتدريب المهني

(مقارنة اراء الموجهات فى المناطق المختلفة)

مدى الموافقة في المناطق / العناصر		الرياض						جدة					
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي
الورش التعليمية	عدد	١٢	٠	٠	٠	٠	١٢	٦	٢	٠	٠	٠	٨
	٪	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٥,٠٠	٢٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
المعامل والمعدات والأجهزة اللازمة	عدد	١٢	٠	٠	٠	٠	١٢	٥	٣	٠	٠	٠	٨
	٪	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٢,٥٠	٣٧,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
المدربات المتخصصات	عدد	١٢	٠	٠	٠	٠	١٢	٧	١	٠	٠	٠	٨
	٪	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٧,٥٠	١٢,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
قيادات نسائية على دراية وخبرة	عدد	١١	١	٠	٠	٠	١٢	٧	١	٠	٠	٠	٨
	٪	٩١,٦٧	٨,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٧,٥٠	١٢,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
التمويل اللازم	عدد	١١	١	٠	٠	٠	١٢	٦	٢	٠	٠	٠	٨
	٪	٩١,٦٧	٨,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٥,٠٠	٢٥,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
المباني المناسبة	عدد	١١	١	٠	٠	٠	١٢	٧	١	٠	٠	٠	٨
	٪	٩١,٦٧	٨,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٧,٥٠	١٢,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
مناهج تعليمية وبرامج تدريبية متطورة	عدد	٩	٠	٠	٠	٠	٩	٧	١	٠	٠	٠	٨
	٪	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٧,٥٠	١٢,٥٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠

مدى الموافقة في المناطق / العناصر		الدمام						أبها					
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي
الورش التعليمية	عدد	٦	٠	٠	٠	٠	٦	٢	٠	٠	٠	٠	٢
	٪	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
المعامل والمعدات والأجهزة اللازمة	عدد	٦	٠	٠	٠	٠	٦	٢	٠	٠	٠	٠	٢
	٪	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
المدربات المتخصصات	عدد	٦	٠	٠	٠	٠	٦	١	٠	٠	٠	٠	١
	٪	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
قيادات نسائية على دراية وخبرة	عدد	٦	٠	٠	٠	٠	٦	٢	٠	٠	٠	٠	٢
	٪	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
التمويل اللازم	عدد	٦	٠	٠	٠	٠	٦	٢	٠	٠	٠	٠	٢
	٪	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
المباني المناسبة	عدد	٦	٠	٠	٠	٠	٦	٢	٠	٠	٠	٠	٢
	٪	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
مناهج تعليمية وبرامج تدريبية متطورة	عدد	٥	٠	٠	٠	٠	٥	٠	٠	٠	٠	٠	٠
	٪	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠						

مدى الموافقة في المناطق / العناصر		تبوك						الإجمالي						الإجمالي العام
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	
الورش التعليمية	عدد	٢	١	٠	٠	٠	٣	٢٨	٣	٠	٠	٠	٣١	٣١
	٪	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٩٠,٣٢	٩,٦٨	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
المعامل والمعدات والأجهزة اللازمة	عدد	٢	١	٠	٠	٠	٣	٢٧	٤	٠	٠	٠	٣١	٣١
	٪	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٧,١٠	١٢,٩٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
المدربات المتخصصات	عدد	٣	٠	٠	٠	٠	٣	٢٩	١	٠	٠	٠	٣٠	٣٠
	٪	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٩٦,٦٧	٣,٣٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
قيادات نسائية على دراية وخبرة	عدد	٢	٠	٠	٠	٠	٢	٢٨	٢	٠	٠	٠	٣٠	٣٠
	٪	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٩٣,٣٣	٦,٦٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
التمويل اللازم	عدد	٣	٠	٠	٠	٠	٣	٢٨	٣	٠	٠	٠	٣١	٣١
	٪	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٩٠,٣٢	٩,٦٨	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
المباني المناسبة	عدد	٣	٠	٠	٠	٠	٣	٢٩	٢	٠	٠	٠	٣١	٣١
	٪	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٩٣,٥٥	٦,٤٥	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
مناهج تعليمية وبرامج تدريبية متطورة	عدد	٣	٠	٠	٠	٠	٣	٢٤	١	٠	٠	٠	٢٥	٢٥
	٪	١٠٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٩٦,٠٠	٤,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠

ملحق رقم (٤)

الجداول التحليلية للقائمين على تعليم وتدريب الفتاة السعودية

(المعلمات)

جدول رقم (١٦/٤)

ضرورة المشاركة الفعالة للفتاة السعودية فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية لاسرتها ومجتمعها

(مقارنة آراء المعلمات فى المناطق المختلفة)

المناطق الجغرافية / مدى الموافقة	موافق بدرجة كبيرة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بدرجة كبيرة		الإجمالى	
	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪
الرياض	١٠٩	٥٩,٥٦	٦٢	٣٣,٨٨	٣	١,٦٤	٩	٤,٩٢	٠	٠,٠٠	١٨٣	١٠٠
جدة	١٥١	٧٧,٠٤	٤٥	٢٢,٩٦	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	١٩٦	١٠٠
الدمام	٨٠	٦٣,٤٩	٤١	٣٢,٥٤	٢	١,٥٩	٢	١,٥٩	١	٠,٧٩	١٢٦	١٠٠
أبها	٦١	٧٧,٢٢	١٨	٢٢,٧٨	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٧٩	١٠٠
تبوك	٢٦	٧٤,٢٩	٩	٢٥,٧١	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٣٥	١٠٠
الإجمالى	٤٢٧	٦٨,٩٨	١٧٥	٢٨,٢٧	٥	٠,٨١	١١	١,٧٨	١	٠,١٦	٦١٩	١٠٠

جدول رقم (١٧/٤)

ضرورة إعداد خطة متكاملة للقوى العاملة النسائية لتمكينها من المساهمة الفعالة في تنمية أسرتها ومجتمعها

(مقارنة آراء المعلمات في المناطق المختلفة)

مدى الموافقة / المناطق الجغرافية	موافق بدرجة كبيرة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بدرجة كبيرة		الإجمالى	
	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪
الرياض	٩٧	٥٣,٣٠	٦٥	٣٥,٧١	١١	٦,٠٤	٧	٣,٨٥	٢	١,١٠	١٨٢	١٠٠
جدة	١٢٨	٦٤,٦٥	٦١	٣٠,٨١	٣	١,٥٢	٦	٣,٠٣	٠	٠,٠٠	١٩٨	١٠٠
الدمام	٧٩	٦٣,٧١	٣٥	٢٨,٢٣	٥	٤,٠٣	٤	٣,٢٣	١	٠,٨١	١٢٤	١٠٠
أبها	٤٣	٥٤,٤٣	٣٠	٣٧,٩٧	٣	٣,٨٠	١	١,٢٧	٢	٢,٥٣	٧٩	١٠٠
تبوك	٢٥	٧١,٤٣	١٠	٢٨,٥٧	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٣٥	١٠٠
الإجمالى	٣٧٢	٦٠,١٩	٢٠١	٣٢,٥٢	٢٢	٣,٥٦	١٨	٢,٩١	٥	٠,٨١	٦١٨	١٠٠

جدول رقم (١٨/٤)

أثر عدم وجود خطة متكاملة لتعليم وتدريب الفتاة مهنيا و تركيز الاهتمام علي التعليم والتدريب المهني للرجال دون النساء

(مقارنة آراء المعلمات في المناطق المختلفة)

مدى الموافقة / المناطق الجغرافية	موافق بدرجة كبيرة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بدرجة كبيرة		الإجمالى	
	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪
الرياض	٦٣	٣٤,٨١	٨١	٦,٠٠	٢٠	١١,٠٥	١٢	٦,٦٣	٥	٢,٧٦	١٨١	٦١,٢٥
جدة	٨٤	٤٤,٢١	٨٧	٤٥,٧٩	٦	٣,١٦	٦	٣,١٦	٧	٣,٦٨	١٩٠	١٠٠
الدمام	٥١	٤١,٤٦	٥٣	٤٣,٠٩	١٣	١٠,٥٧	٦	٤,٨٨	٠	٠,٠٠	١٢٣	١٠٠
أبها	٣٤	٤٥,٣٣	٣٠	٤٠,٠٠	٥	٦,٦٧	٦	٨,٠٠	٠	٠,٠٠	٧٥	١٠٠
تبوك	١٠	٢٨,٥٧	٢٠	٥٧,١٤	٢	٥,٧١	٣	٨,٥٧	٠	٠,٠٠	٣٥	١٠٠
الإجمالى	٢٤٢	٤٠,٠٧	٢٧١	٤٤,٨٧	٤٦	٧,٦٢	٣٣	٥,٤٦	١٢	١,٩٩	٦٠٤	١٠٠

جدول رقم (١٩/٤)

ضرورة وجود جهاز تخطيطي للقوي العاملة النسائية في مجال التعليم والتدريب المهني

(مقارنة آراء المعلمات في المناطق المختلفة)

المناطق الجغرافية / مدى الموافقة	موافق بدرجة كبيرة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بدرجة كبيرة		الإجمالى	
	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪
الرياض	٩٢	٥٠,٨٣	٦٨	٣٧,٥٧	١٢	٦,٦٣	٦	٣,٣١	٣	١,٦٦	١٨١	١٠٠
جدة	١٠٨	٥٥,٩٦	٧٥	٣٨,٨٦	٦	٣,١١	٢	١,٠٤	٢	١,٠٤	١٩٣	١٠٠
الدمام	٦٥	٥٢,٨٥	٥١	٤١,٤٦	٢	١,٦٣	٣	٢,٤٤	٢	١,٦٣	١٢٣	١٠٠
أبها	٤٣	٥٥,٨٤	٢٧	٣٥,٠٦	٥	٦,٤٩	١	١,٣٠	١	١,٣٠	٧٧	١٠٠
تبوك	٢٠	٥٧,١٤	١٣	٣٧,١٤	١	٢,٨٦	٠	٠,٠٠	١	٢,٨٦	٣٥	١٠٠
الإجمالى	٣٢٨	٥٣,٨٦	٢٣٤	٣٨,٤٢	٢٦	٤,٢٧	١٢	١,٩٧	٩	١,٤٨	٦.٩	١٠٠

جدول رقم (٤/٢٠)

دور القطاع الخاص في مجال التعليم والتدريب المهني

(مقارنة آراء المعلمات في المناطق المختلفة)

مدى الموافقة / المناطق الجغرافية	موافق بدرجة كبيرة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بدرجة كبيرة		الإجمالي	
	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪
الرياض	٧٣	٤٠,٥٦	٦٤	٣٥,٥٦	٢٤	١٣,٣٣	١٤	٧,٧٨	٥	٢,٧٨	١٨٠	١٠٠
جدة	٧٣	٣٨,٤٢	٧٣	٣٨,٤٢	٢٥	١٣,١٦	١٤	٧,٣٧	٥	٢,٦٣	١٩٠	١٠٠
الدمام	٤٨	٤٠,٣٤	٤٠	٣٣,٦١	١٥	١٢,٦١	١٤	١١,٧٦	٢	١,٦٨	١١٩	١٠٠
أبها	٣٠	٤٠,٥٤	٢٥	٣٣,٧٨	٨	١٠,٨١	١٠	١٣,٥١	١	١,٣٥	٧٤	١٠٠
تبوك	١٢	٣٤,٢٩	١٥	٤٢,٨٦	٣	٨,٥٧	٥	١٤,٢٩	٠	٠,٠٠	٣٥	١٠٠
الإجمالي	٢٣٦	٣٩,٤٦	٢١٧	٣٦,٢٩	٧٥	١٢,٥٤	٥٧	٩,٥٣	١٣	٢,١٧	٥٩٨	١٠٠

جدول رقم (٢١/٤)

إسناد التخطيط والإعداد المهنى للقوى العاملة النسائية إلى الرئاسة العامة لتعليم البنات

(مقارنة آراء المعلمات في المناطق المختلفة)

المناطق الجغرافية / مدى الموافقة	موافق بدرجة كبيرة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بدرجة كبيرة		الإجمالى	
	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪
الرياض	٨٦	٤٧,٥١	٥٣	٢٩,٢٨	١٥	٨,٢٩	١٣	٧,١٨	١٤	٧,٧٣	١٨١	١٠٠
جدة	٩٠	٤٦,١٥	٦٥	٣٣,٣٣	١٥	٧,٦٩	١٢	٦,١٥	١٣	٦,٦٧	١٩٥	١٠٠
الدمام	٥٥	٤٥,٤٥	٤٥	٣٧,١٩	٦	٤,٩٦	١٣	١٠,٧٤	٢	١,٦٥	١٢١	١٠٠
أبها	٣٦	٤٨,٠٠	٢٨	٣٧,٣٣	٦	٨,٠٠	٣	٤,٠٠	٢	٢,٦٧	٧٥	١٠٠
تبوك	٢٢	٦٢,٨٦	٨	٢٢,٨٦	٣	٨,٥٧	٢	٥,٧١	٠	٠,٠٠	٣٥	١٠٠
الإجمالى	٢٨٩	٤٧,٦١	١٩٩	٣٢,٧٨	٤٥	٧,٤١	٤٣	٧,٠٨	٣١	٥,١١	٦٠٧	١٠٠

جدول رقم (٢٢/٤)

الجهات التي ينبغي ان تستعين بها الرئاسة العامة لتعليم البنات عند إعداد خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني

(مقارنة آراء المعلمات فى المناطق المختلفة)

الجهـات / مدى الموافقة في المناطق		الرياض: موافق بدرجة كبيرة	الرياض: موافق	الرياض: محايد	الرياض: غير موافق	الرياض: غير موافق بدرجة كبيرة	الرياض: الإجمالي	جدة: موافق بدرجة كبيرة	جدة: موافق	جدة: محايد	جدة: غير موافق	جدة: غير موافق بدرجة كبيرة	جدة: الإجمالي
الجامعات والمراكز العلمية السعودية	عدد	٨٧	٤٢	٩	٥	٢	١٤٥	١٠٤	٣١	٧	٢	٠	١٤٤
	٪	٦٠,٠٠	٢٨,٩٧	٦,٢١	٣,٤٥	١,٣٨	١٠٠,٠٠	٧٢,٢٢	٢١,٥٣	٥,٩٨	١,٧١	٠,٠٠	١٠١,٤٤
مجلس القوى العاملة	عدد	٥١	٦٠	١٠	٢	٣	١٢٦	٦١	٣٧	١٦	٣	٠	١١٧
	٪	٤٠,٤٨	٤٧,٦٢	٧,٩٤	١,٥٩	٢,٣٨	١٠٠,٠٠	٥٢,١٤	٣١,٦٢	١٣,٦٨	٢,١٩	٠,٠٠	٩٩,٦٣
الديوان العام للخدمة المدنية	عدد	٧٣	٤٣	١١	٥	٢	١٣٤	٧٩	٤١	١٥	٢	٠	١٣٧
	٪	٥٤,٤٨	٣٢,٠٩	٨,٢١	٣,٧٣	١,٤٩	١٠٠,٠٠	٥٧,٦٦	٢٩,٩٣	١١,٤٥	١,٥٣	٠,٠٠	١٠٠,٥٧
المسؤلات عن إدارة المؤسسات النسائية	عدد	٦٣	٤٨	١٤	٩	٤	١٣٨	٧٩	٤٠	١١	١	٠	١٣١
	٪	٤٥,٦٥	٣٤,٧٨	١٠,١٤	٦,٥٢	٢,٩٠	١٠٠,٠٠	٦٠,٣١	٣٠,٥٣	٨,٤٠	٠,٧٩	٠,٠٠	١٠٠,٠٢
المسئولين بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني البنين	عدد	٦٤	٤٦	١٢	٨	٤	١٣٤	٧١	٣٦	١٤	٢	٤	١٢٧
	٪	٤٧,٧٦	٣٤,٣٣	٨,٩٦	٥,٩٧	٢,٩٩	١٠٠,٠٠	٥٥,٩١	٢٨,٣٥	١١,٠٢	١,٥٧	٣,١٥	١٠٠,٠٠

الجهـات / مدى الموافقة في المناطق		الدمام: موافق بدرجة كبيرة	الدمام: موافق	الدمام: محايد	الدمام: غير موافق	الدمام: غير موافق بدرجة كبيرة	الدمام: الإجمالي	أبها: موافق بدرجة كبيرة	أبها: موافق	أبها: محايد	أبها: غير موافق	أبها: غير موافق بدرجة كبيرة	أبها: الإجمالي
الجامعات والمراكز العلمية السعودية	عدد	٥١	٣٩	٢	٣	٧	١٠٢	٤٣	١٨	١	٢	٠	٦٤
	٪	٥٠,٠٠	٣٨,٢٤	١,٩٦	٢,٩٤	٦,٨٦	١٠٠,٠٠	٦٧,١٩	٢٨,١٣	١,٥٦	٣,١٣	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
مجلس القوى العاملة	عدد	٢٧	٣٥	١٤	٧	٦	٨٩	٣٣	٢٠	٢	١	٠	٥٦
	٪	٣٠,٣٤	٣٩,٣٣	١٥,٧٣	٧,٨٧	٦,٧٤	١٠٠,٠٠	٥٨,٩٣	٣٥,٧١	٣,٥٧	١,٧٩	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
الديوان العام للخدمة المدنية	عدد	٣٤	٢٩	١٩	٤	٠	٨٦	٤١	٢٠	٠	١	١	٦٣
	٪	٣٩,٥٣	٣٣,٧٢	٢٢,٠٩	٤,٦٥	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٥,٠٨	٣١,٧٥	٠,٠٠	١,٥٩	١,٥٩	١٠٠,٠٠
المسؤلات عن إدارة المؤسسات النسائية	عدد	٥١	٣٢	٣	٥	١	٩٢	٣٦	١٧	٢	١	٠	٥٦
	٪	٥٥,٤٣	٣٤,٧٨	٣,٢٦	٥,٤٣	٠,٠٠	٩٨,٩١	٦٤,٢٩	٣٠,٣٦	٣,٥٧	١,٧٩	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
المسئولين بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني البنين	عدد	٥٠	١٩	٩	٧	٢	٨٧	٣٠	١٣	٧	٠	٠	٥٠
	٪	٥٧,٤٧	٢١,٨٤	١٠,٣٤	٨,٠٥	٢,٣٠	١٠٠,٠٠	٦٠,٠٠	٢٦,٠٠	١٤,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠

الجهـات / مدى الموافقة في المناطق		تبوك: موافق بدرجة كبيرة	تبوك: موافق	تبوك: محايد	تبوك: غير موافق	تبوك: غير موافق بدرجة كبيرة	تبوك: الإجمالي	الإجمالي: موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي: موافق	الإجمالي: محايد	الإجمالي: غير موافق	الإجمالي: غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي: الإجمالي	الإجمالي العام
الجامعات والمراكز العلمية السعودية	عدد	٢٥	٧	١	٠	٠	٣٣	٣١٠	١٣٧	٢٠	١٢	٩	٤٨٨	٤٨٨
	٪	٧٥,٧٦	٢١,٢١	٣,٠٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٣,٥٢	٢٨,٠٧	٤,١٠	٢,٤٦	١,٨٤	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
مجلس القوى العاملة	عدد	٢٣	١١	٠	٠	٠	٣٤	١٩٥	١٦٣	٤٢	١٣	٩	٤٢٢	٤٢٢
	٪	٦٧,٦٥	٣٢,٣٥	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٤٦,٢١	٣٨,٦٣	٩,٩٥	٣,٠٨	٢,١٣	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
الديوان العام للخدمة المدنية	عدد	٢١	١٢	١	٠	٠	٣٤	٢٤٨	١٤٥	٤٦	١٢	٣	٤٥٤	٤٥٤
	٪	٦١,٧٦	٣٥,٢٩	٢,٩٤	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٤,٦٣	٣١,٩٤	١٠,١٣	٢,٦٤	٠,٦٦	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
المسؤلات عن إدارة المؤسسات النسائية	عدد	٢٣	٩	٢	٠	٠	٣٤	٢٥٢	١٤٦	٣٢	١٦	٥	٤٥١	٤٥١
	٪	٦٧,٦٥	٢٦,٤٧	٥,٨٨	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٥,٨٨	٣٢,٣٧	٧,١٠	٣,٥٥	١,١١	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
المسئولين بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني البنين	عدد	٢٠	٨	٣	٢	٠	٣٣	٢٣٥	١٢٢	٤٥	١٩	١٠	٤٣١	٤٣١
	٪	٦٠,٦١	٢٤,٢٤	٩,٠٩	٦,٠٦	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٤,٥٢	٢٨,٣١	١٠,٤٤	٤,٤١	٢,٣٢	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠

جدول رقم (٤/٢٣)

أهم أطر إعداد وتنمية الفتاة السعودية

(مقارنة اراء المعلمات فى المناطق المختلفة)

الأطر / مدى الموافقة بالمناطق		الرياض						جدة						الدمام						أبها						تبوك						الإجمالي						الإجمالي العام
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	
مبادئ الشريعة الإسلامية السمحاء	عدد	١٤٩	١٣	٠	١	١	١٦٤	١٧٢	٩	٠	٠	٠	١٨١	١٠٧	١٠	١	٠	٠	١١٨	٧٢	٣	٠	٠	٠	٧٥	٣٢	٣	٠,٠٠	٠	٠	٣٥	٥٣٢	٣٨	١	١	١	٥٧٣	٥٧٣
	٪	٩٠,٨٥	٧,٩٢٧	٠	٠,٦١	٠,٦١	١٠٠	١١٣,١٦	٥,٩٢١	٠	٠	٠	١١٩,٠٨	٩٠,٦٨	٨,٤٧٥	٠,٨٤٧	٠	٠	١٠٠,٠٠	٩٦,٠٠	٤,٠٠	٠	٠	٠	١٠٠,٠٠	٩١,٤٣	٨,٥٧١	٠	٠	٠	١٠٠,٠٠	٩٢,٨٤	٦,٦٣٢	٠,١٧٥	٠,١٧٥	٠,١٧٥	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
القيم والعادات السائدة في المجتمع	عدد	١٠٤	٤١	٧	٥	٠	١٥٧	١٢٠	٢٨	٢	٢	٠	١٥٢	٨٠	١٦	٧	١	٠	١٠٤	٤٩	١٥	١	٠	٠	٦٥	٣٠	٥	٠	٠	٠	٣٥	٣٨٣	١٠٥	١٧	٨	٠	٥١٣	٥١٣
	٪	٦٦,٢٤	٢٦,١١	٤,٤٥٩	٣,١٨٥	٠	١٠٠,٠٠	٨٨,٨٩	٢٠,٧٤	١,٤٨١	١,٤٨١	٠	١١٢,٥٩	٧٦,٩٢	١٥,٣٨	٦,٧٣١	٠,٩٦٢	٠	١٠٠,٠٠	٧٥,٣٨	٢٣,٠٨	١,٥٣٨	٠	٠	١٠٠,٠٠	٨٥,٧١	١٤,٢٩	٠	٠	٠	١٠٠,٠٠	٧٤,٦٦	٢٠,٤٧	٣,٣١٤	١,٥٥٩	-	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
خطة التنمية الأقتصادية والأجتماعية للدولة	عدد	٧٦	٥٩	٩	٤	٠	١٤٨	٨١	٣٩	١٣	٠	٢	١٣٥	٦٥	٢٩	٣	٣	٠	١٠٠	٣٦	٢٢	٣	٠	٠	٦١	٢٢	٩	٠	٠	٠	٣١	٢٨٠	١٥٨	٢٨	٧	٢	٤٧٥	٤٧٥
	٪	٥١,٣٥	٣٩,٨٦	٦,٠٨١	٢,٧٠٣	٠	١٠٠,٠٠	٥٣,٢٩	٢٥,٦٦	٨,٥٥٣	٠	٠	٨٧,٥٠	٦٥,٠٠	٢٩	٣	٣	٠	١٠٠,٠٠	٥٩,٠٢	٣٦,٠٧	٤,٩١٨	٠	٠	١٠٠,٠٠	٧٠,٩٧	٢٩,٠٣	٠	٠	٠	١٠٠,٠٠	٥٨,٩٥	٣٣,٢٦	٥,٨٩٥	١,٤٧٤	٠,٤٢١	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
مراعاة الطبيعة الفيسولوجية للمرأة وقدرتها على العمل في وظائف معينة	عدد	١١٣	٣١	٦	١	٠	١٥١	١٠٨	٤١	٠	٣	٠	١٥٢	٨٤	١٦	٢	٠	١	١٠٣	٥٤	١٢	٠	٠	٠	٦٦	٢٦	٧	٠	٠	٠	٣٣	٣٨٥	١٠٧	٨	٤	١	٥٠٥	٥٠٥
	٪	٧٤,٨٣	٢٠,٥٣	٣,٩٧٤	٠,٦٦٢	٠	١٠٠,٠٠	٧٣,٤٧	٢٧,٨٩	٠	٢,٠٤١	٠	١٠٣,٤٠	٨٢,٣٥	١٥,٦٩	١,٩٦١	٠	٠,٩٨	١٠٠,٩٨	٨١,٨٢	١٨,١٨	٠	٠	٠	١٠٠,٠٠	٧٨,٧٩	٢١,٢١	٠	٠	٠	١٠٠,٠٠	٧٦,٢٤	٢١,١٩	١,٥٨٤	٠,٧٩٢	٠,١٩٨	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
تطورات التقنية الحديثة على المستوى المحلي والعالمي	عدد	٨٦	٤٥	١٣	٤	٠	١٤٨	٩٤	٤٩	٤	٠	٠	١٤٧	٦٨	٣٠	٣	١	٠	١٠٢	٤٠	١٩	٤	١	٠	٦٤	٢٧	٧	١	٠	٠	٣٥	٣١٥	١٥٠	٢٥	٦	٠	٤٩٦	٤٩٦
	٪	٥٨,١١	٣٠,٤١	٨,٧٨٤	٢,٧٠٣	٠	١٠٠,٠٠	٦٣,٩٥	٣٣,٣٣	٢,٧٢١	٠	٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٢٩,٤١	٢,٩٤١	٠,٩٨	٠	١٠٠,٠٠	٦٢,٥٠	٢٩,٦٩	٦,٢٥	١,٥٦٣	٠	١٠٠,٠٠	٧٧,١٤	٢٠	٢,٨٥٧	٠	٠	١٠٠,٠٠	٦٣,٥١	٣٠,٢٤	٥,٠٤	١,٢١	٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
إحتياجات المؤسسات النسائية الحكومية والأهلية من القوى العاملة	عدد	٨٠	٤٨	١٦	٨	٠	١٥٢	٨٩	٤٥	٥	٣	٠	١٤٢	٧٧	٢٨	٢	٢	١	١١٠	٤٣	١٥	٣	٠	١	٦٢	٢٧	٦	٠	٠	٠	٣٣	٣١٦	١٤٢	٢٦	١٣	٢	٤٩٩	٤٩٩
	٪	٥٢,٦٣	٣١,٥٨	١٠,٥٣	٥,٢٦٣	٠	١٠٠,٠٠	٦٢,٦٨	٣١,٦٩	٣,٥٢١	٢,١١٣	٠	١٠٠,٠٠	٧٠,٠٠	٢٥,٤٥	١,٨١٨	١,٨١٨	٠,٩٠٩	١٠٠,٠٠	٦٩,٣٥	٢٤,١٩	٤,٨٣٩	٠	١,٦١٣	١٠٠,٠٠	٨١,٨٢	١٨,١٨	٠	٠	٠	١٠٠,٠٠	٦٣,٣٣	٢٨,٤٦	٥,٢١	٢,٦٠٥	٠,٤٠١	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
الإحتياجات الفعلية للفتاة بما يعود عليها وأسرتها ومجتمعها بالفائدة	عدد	١٠٦	٣٨	٤	٢	٠	١٥٠	١٠٨	٤٤	٢	٠	٠	١٥٤	٧٨	٢٠	٢	٢	٠	١٠٢	٥٠	١٣	٢	٠	٠	٦٥	٢٩	٤	١	٠	٠	٣٤	٣٧١	١١٩	١١	٤	٠	٥٠٥	٥٠٥
	٪	٧٠,٦٧	٢٥,٣٣	٢,٦٦٧	١,٣٣٣	٠	١٠٠,٠٠	٧٠,١٣	٢٨,٥٧	١,٢٩٩	٠	٠	١٠٠,٠٠	٧٦,٤٧	١٩,٦١	١,٩٦١	١,٩٦١	٠	١٠٠,٠٠	٧٦,٩٢	٢٠	٣,٠٧٧	٠	٠	١٠٠,٠٠	٨٥,٢٩	١١,٧٦	٢,٩٤١	٠	٠	١٠٠,٠٠	٧٣,٤٧	٢٣,٥٦	٢,١٧٨	٠,٧٩٢	٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠

جدول رقم (٤/ ٢٤)

أهم الصعوبات التي يواجهها تخطيط القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني

(مقارنة آراء المعلمات في المناطق المختلفة)

الصعوبات / مدى الموافقة في المناطق		الرياض						جدة						الدمام					
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي
قلة الوعي الإجتماعي بأهمية وضرورة التعليم والتدريب المهني بالنسبة للأسرة والمجتمع	عدد	٧٧	٥٥	١٧	٩	.	١٥٨	٩٦	٦٠	٧	١٠	٢	١٧٥	٥٩	٣٧	١٣	٤	٢	١١٥
	٪	٤٨,٧٣	٣٤,٨١	١٠,٧٦	٥,٦٩٦	.	١٠٠,٠٠	٦٣,٥٨	٣٩,٧٤	٤,٦٣٦	٦,٦٢٣	١,٣٢٥	١١٥,٨٩	٥١,٣٠	٣٢,١٧	١١,٣	٣,٤٧٨	١,٧٣٩	١٠٠,٠٠
الإعتقاد الخاطئ بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء من أقرانهن بأنواع التعليم الأخرى	عدد	٦٦	٤٤	١٨	١٧	٨	١٥٣	٦٠	٥٣	٢٠	١٢	٦	١٥١	٤٨	٣٣	١٣	١٥	٤	١١٣
	٪	٤٣,١٤	٢٨,٧٦	١١,٧٦	١١,١١	٥,٢٢٩	١٠٠,٠٠	٣٩,٢٢	٣٤,٦٤	١٣,٠٧	٧,٨٤٣	.	٩٤,٧٧	٤٢,٤٨	٢٩,٢	١١,٥	١٣,٢٧	٣,٥٤	١٠٠,٠٠
النظرة الإجتماعية المتدنية إلى معظم المهن والوظائف المهنية	عدد	٧١	٤٩	١٤	١٦	٢	١٥٢	٧٠	٥٣	١٢	١٨	.	١٥٣	٥١	٢٦	٢١	٥	١	١٠٤
	٪	٤٦,٧١	٣٢,٢٤	٩,٢١١	١٠,٥٣	١,٣١٦	١٠٠,٠٠	٤٥,١٦	٣٤,١٩	٧,٧٤٢	١١,٦١	.	٩٨,٧١	٤٩,٠٤	٢٥	٢٠,١٩	٤,٨٠٨	.	٩٩,٠٤
الإعتقاد السائد بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني من العوائل ذات المركز الإجتماعي والثقافي الأقل	عدد	٥٧	٥٣	٢٠	٢٠	٤	١٥٤	٦٤	٦٢	١١	١٣	٥	١٥٥	٤٤	٢٨	٢٣	١٣	١	١٠٩
	٪	٣٧,٠١	٣٤,٤٢	١٢,٩٩	١٢,٩٩	٢,٥٩٧	١٠٠,٠٠	٤٣,٢٤	٤١,٨٩	٧,٤٣٢	٨,٧٨٤	٣,٣٧٨	١٠٤,٧٣	٤٠,٣٧	٢٥,٦٩	٢١,١	١١,٩٣	.	٩٩,٠٨
الإعتقاد السائد بأن الفتاة أقل كفاءة في تأدية الأعمال المهنية من الرجل	عدد	٤٨	٦٣	١٧	٢٠	٧	١٥٥	٦٣	٤٣	١٠	٢١	١١	١٤٨	٣٣	٣٥	٩	١٧	٨	١٠٢
	٪	٣٠,٩٧	٤٠,٦٥	١٠,٩٧	١٢,٩	٤,٥١٦	١٠٠,٠٠	٤٢,٥٧	٢٩,٠٥	٦,٧٥٧	١٤,١٩	٧,٤٣٢	١٠٠,٠٠	٣٢,٣٥	٣٤,٣١	٨,٨٢٤	١٦,٦٧	٧,٨٤٣	١٠٠,٠٠

الصعوبات / مدى الموافقة في المناطق		أبها						تبوك						الإجمالي						الإجمالي العام
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	
قلة الوعي الإجتماعي بأهمية وضرورة التعليم والتدريب المهني بالنسبة للأسرة والمجتمع	عدد	٤٦	٢١	٣	٣	.	٧٣	١٧	١٤	٣	١	.	٣٥	٢٩٥	١٨٧	٤٣	٢٧	٤	٥٥٦	٥٥٦
	٪	٦٣,٠١	٢٨,٧٧	٤,١١	٤,١١	.	١٠٠,٠٠	٤٨,٥٧	٤٠	٨,٥٧١	٢,٨٥٧	.	١٠٠,٠٠	٥٣,٠٦	٣٣,٦٣	٧,٧٣٤	٤,٨٥٦	٠,٧١٩	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
الإعتقاد الخاطئ بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني أقل ذكاء من أقرانهن بأنواع التعليم الأخرى	عدد	٣٣	١٩	٦	٦	١	٦٥	١٥	١٤	١	٥	.	٣٥	٢٢٢	١٦٣	٥٨	٥٥	١٩	٥١٧	٥١٧
	٪	٥٠,٧٧	٢٩,٢٣	٩,٢٣١	٩,٢٣١	١,٥٣٨	١٠٠,٠٠	٤٢,٨٦	٤٠	٢,٨٥٧	١٤,٢٩	.	١٠٠,٠٠	٤٢,٩٤	٣١,٥٣	١١,٢٢	١٠,٦٤	٣,٦٧٥	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
النظرة الإجتماعية المتدنية إلى معظم المهن والوظائف المهنية	عدد	٣٢	٢٦	٢	٥	١	٦٦	١٦	١٢	٢	٣	.	٣٣	٢٤٠	١٦٦	٥١	٤٧	٤	٥٠٨	٥٠٨
	٪	٤٨,٤٨	٣٩,٣٩	٣,٠٣	٧,٥٧٦	١,٥١٥	١٠٠,٠٠	٤٨,٤٨	٣٦,٣٦	٦,٠٦١	٩,٠٩١	.	١٠٠,٠٠	٤٧,٢٤	٣٢,٦٨	١٠,٠٤	٩,٢٥٢	٠,٧٨٧	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
الإعتقاد السائد بأن الملتحقات بالتعليم والتدريب المهني من العوائل ذات المركز الإجتماعي والثقافي الأقل	عدد	٢٨	٢٢	٥	٦	٢	٦٣	١٤	١٤	٢	٥	.	٣٥	٢٠٧	١٧٩	٦١	٥٧	١٢	٥١٦	٥١٦
	٪	٤٤,٤٤	٣٤,٩٢	٧,٩٣٧	٩,٥٢٤	.	٩٦,٨٣	٤٠,٠٠	٤٠	٥,٧١٤	١٤,٢٩	.	١٠٠,٠٠	٤٠,١٢	٣٤,٦٩	١١,٨٢	١١,٠٥	٢,٣٢٦	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
الإعتقاد السائد بأن الفتاة أقل كفاءة في تأدية الأعمال المهنية من الرجل	عدد	٣٢	٢٠	٨	١	٣	٦٤	١٦	١١	٢	٥	١	٣٥	١٩٢	١٧٢	٤٦	٦٤	٣٠	٥٠٤	٥٠٤
	٪	٥٠,٠٠	٣١,٢٥	١٢,٥	١,٥٦٣	٤,٦٨٨	١٠٠,٠٠	٤٥,٧١	٣١,٤٣	٥,٧١٤	١٤,٢٩	٢,٨٥٧	١٠٠,٠٠	٣٨,١٠	٣٤,١٣	٩,١٢٧	١٢,٧	٥,٩٥٢	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠

جدول رقم (٢٥/٤)

الأسباب الملحه لإعداد خطة للقوى العامله النسائيه من خلال التعليم والتدريب المهني

(مقارنة آراء المعلمات في المناطق المختلفة)

الأسباب / مدى الموافقة في المناطق		الرياض						جده					
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي
تغطية إحتياجات المؤسسات النسائية من العماله المهنية النسائية	عدد	٧٧	٦٨	١٢	٥	٢	١٦٤	١٠٣	٦٢	٢	٦	.	١٧٣
	٪	٤٦,٩٥	٤١,٤٦	٧,٣١٧	٣,٠٤٩	١,٢٢	١٠٠,٠٠	٦٢,٨٠	٣٧,٨	١,٢٢	٣,٦٥٩	.	١٠٥,٤٩
عدم إمكانية الإستفادة الكاملة من الأجهزة والمعدات الفنية المتوفرة لدى المؤسسات النسائية لعدم تأهل من تقمن بتشغيلها من النساء	عدد	٧٦	٦٣	١٤	٧	٤	١٦٤	٩٠	٦٠	٧	٦	١	١٦٤
	٪	٤٦,٣٤	٣٨,٤١	٨,٥٣٧	٤,٢٦٨	٢,٤٣٩	١٠٠,٠٠	٦٠,٠٠	٤٠	٤,٦٦٧	٤	.	١٠٨,٦٧
تحمل المؤسسات النسائية تكاليف عالية لعدم تأهل القوى العاملة الفنية السعودية النسائية لصيانة الأجهزه	عدد	٦٦	٦٢	١٤	٦	٥	١٥٣	٦٧	٦٥	٧	١٠	١	١٥٠
	٪	٤٣,١٤	٤٠,٥٢	٩,١٥	٣,٩٢٢	٣,٢٦٨	١٠٠,٠٠	٤١,٦١	٤٠,٣٧	٤,٣٤٨	٦,٢١١	.	٩٢,٥٥
الحرج والإرباك عند الأستعانة بالفنيين من الرجال	عدد	٧٤	٥٣	١٩	٤	٣	١٥٣	٨٨	٤٣	١٢	١٨	.	١٦١
	٪	٤٨,٣٧	٣٤,٦٤	١٢,٤٢	٢,٦١٤	١,٩٦١	١٠٠,٠٠	٥٥,٧٠	٢٧,٢٢	٧,٥٩٥	١١,٣٩	.	١٠١,٩٠
إتاحة فرص وظيفية للفتاة السعودية والحد من الإعتماد على الأجنبيات	عدد	٨٣	٥٤	٧	٣	١	١٤٨	١١٧	٣٣	٧	.	١	١٥٨
	٪	٥٦,٠٨	٣٦,٤٩	٤,٧٣	٢,٠٢٧	٠,٦٧٦	١٠٠,٠٠	٧٤,٠٥	٢٠,٨٩	٤,٤٣	.	٠,٦٣٣	١٠٠,٠٠
إكساب الفتاه مهارات لصيانة الأجهزة والمعدات المنزلية والتي تعود عليها وعلى أسرتها بالنفع	عدد	٩٩	٤٨	٣	٤	١	١٥٥	١٢٠	٣٨	٣	٢	١	١٦٤
	٪	٦٣,٨٧	٣٠,٩٧	١,٩٣٥	٢,٥٨١	٠,٦٤٥	١٠٠,٠٠	٧٣,١٧	٢٣,١٧	١,٨٢٩	١,٢٢	٠,٦١	١٠٠,٠٠
تخفيف العبء على التعليم العام والجامعي وإتاحة فرصة التعليم والتدريب لغير المقبولات	عدد	١٠٣	٤٤	٢	١	.	١٥٠	١١٠	٣٦	٨	٢	.	١٥٦
	٪	٦٨,٦٧	٢٩,٣٣	١,٣٣٣	٠,٦٦٧	.	١٠٠,٠٠	٧٠,٥١	٢٣,٠٨	٥,١٢٨	١,٢٨٢	.	١٠٠,٠٠

الأسباب / مدى الموافقة في المناطق		الدمام						أبها					
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي
تغطية إحتياجات المؤسسات النسائية من العماله المهنية النسائية	عدد	٥٢	٤٤	٥	.	٢	١٠٣	٣٤	٢٤	٩	١	١	٦٩
	٪	٥٠,٤٩	٤٢,٧٢	٤,٨٥٤	.	١,٩٤٢	١٠٠,٠٠	٤٩,٢٨	٣٤,٧٨	١٣,٠٤	١,٤٤٩	١,٤٤٩	١٠٠,٠٠
عدم إمكانية الإستفادة الكاملة من الأجهزة والمعدات الفنية المتوفرة لدى المؤسسات النسائية لعدم تأهل من تقمن بتشغيلها من النساء	عدد	٥٥	٤٢	١١	٦	١	١١٥	٤٠	٢٠	٦	٣	١	٧٠
	٪	٤٧,٨٣	٣٦,٥٢	٩,٥٦٥	٥,٢١٧	٠,٨٧	١٠٠,٠٠	٥٧,١٤	٢٨,٥٧	٨,٥٧١	٤,٢٨٦	١,٤٢٩	١٠٠,٠٠
تحمل المؤسسات النسائية تكاليف عالية لعدم تأهل القوى العاملة الفنية السعودية النسائية لصيانة الأجهزه	عدد	٥٨	٤٢	١٢	٣	١	١١٦	٣٠	١٩	٩	٣	٢	٦٣
	٪	٥٠,٠٠	٣٦,٢١	١٠,٣٤	٢,٥٨٦	.	٩٩,١٤	٤٧,٦٢	٣٠,١٦	١٤,٢٩	٤,٧٦٢	٣,١٧٥	١٠٠,٠٠
الحرج والإرباك عند الأستعانة بالفنيين من الرجال	عدد	٧١	٢٥	١٥	٢	٢	١١٥	٤٨	١٣	٤	١	.	٦٦
	٪	٦٤,٥٥	٢٢,٧٣	١٣,٦٤	١,٨١٨	١,٨١٨	١٠٤,٥٥	٧٢,٧٣	١٩,٧	٦,٠٦١	١,٥١٥	.	١٠٠,٠٠
إتاحة فرص وظيفية للفتاة السعودية والحد من الإعتماد على الأجنبيات	عدد	٦٨	٣٠	٦	٦	.	١١٠	٤٧	١٤	.	.	.	٦١
	٪	٦١,٨٢	٢٧,٢٧	٥,٤٥٥	٥,٤٥٥	.	١٠٠,٠٠	٧٧,٠٥	٢٢,٩٥	.	.	.	١٠٠,٠٠
إكساب الفتاه مهارات لصيانة الأجهزة والمعدات المنزلية والتي تعود عليها وعلى أسرتها بالنفع	عدد	٨١	٢٥	٢	٣	.	١١١	٤٨	١٤	٢	.	١	٦٥
	٪	٧٢,٩٧	٢٢,٥٢	١,٨٠٢	٢,٧٠٣	.	١٠٠,٠٠	٧٣,٨٥	٢١,٥٤	٣,٠٧٧	.	١,٥٣٨	١٠٠,٠٠
تخفيف العبء على التعليم العام والجامعي وإتاحة فرصة التعليم والتدريب لغير المقبولات	عدد	٧١	٢٩	٣	١	٣	١٠٧	٤٢	١٨	٦	١	.	٦٧
	٪	٦٦,٣٦	٢٧,١	٢,٨٠٤	٠,٩٣٥	٢,٨٠٤	١٠٠,٠٠	٦٢,٦٩	٢٦,٨٧	٨,٩٥٥	١,٤٩٣	.	١٠٠,٠٠

الأسباب / مدى الموافقة في المناطق		تبوك						الإجمالي						الإجمالي العام
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	
تغطية إحتياجات المؤسسات النسائية من العماله المهنية النسائية	عدد	١٨	١٥	١	.	.	٣٤	٢٨٤	٢١٣	٢٩	١٢	٥	٥٤٣	٥٤٣
	٪	٥٢,٩٤	٤٤,١٢	٢,٩٤١	.	.	١٠٠,٠٠	٥٢,٣٠	٣٩,٢٣	٥,٣٤١	٢,٢١	٠,٩٢١	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
عدم إمكانية الإستفادة الكاملة من الأجهزة والمعدات الفنية المتوفرة لدى المؤسسات النسائية لعدم تأهل من تقمن بتشغيلها من النساء	عدد	١٨	١٤	١	٢	.	٣٥	٢٧٩	١٩٩	٢٩	٢٤	٧	٥٤٨	٥٤٨
	٪	٥١,٤٣	٤٠	٢,٨٥٧	٥,٧١٤	.	١٠٠,٠٠	٥٠,٩١	٣٦,٣١	٧,١١٧	٤,٣٨	١,٢٧٧	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
تحمل المؤسسات النسائية تكاليف عالية لعدم تأهل القوى العاملة الفنية السعودية النسائية لصيانة الأجهزه	عدد	١٦	١٣	٥	.	.	٣٤	٢٣٧	٢٠١	٤٧	٢٢	٩	٥١٦	٥١٦
	٪	٤٧,٠٦	٣٨,٢٤	١٤,٧١	.	.	١٠٠,٠٠	٤٥,٩٣	٣٨,٩٥	٩,١٠٩	٤,٢٦٤	١,٧٤٤	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
الحرج والإرباك عند الأستعانة بالفنيين من الرجال	عدد	٢٢	٨	١	٣	.	٣٤	٣٠٣	١٤٢	٥١	٢٨	٥	٥٢٩	٥٢٩
	٪	٦٤,٧١	٢٣,٥٣	٢,٩٤١	٨,٨٢٤	.	١٠٠,٠٠	٥٧,٢٨	٢٦,٨٤	٩,٦٤١	٥,٢٩٣	٠,٩٤٥	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
إتاحة فرص وظيفية للفتاة السعودية والحد من الإعتماد على الأجنبيات	عدد	٢٣	٦	٣	.	.	٣٢	٣٣٨	١٢٧	٢٣	٩	٢	٥٠٩	٥٠٩
	٪	٧١,٨٨	١٨,٧٥	٩,٣٧٥	.	.	١٠٠,٠٠	٦٦,٤٠	٢٦,٩٢	٤,٥١٩	١,٧٦٨	٠,٣٩٣	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
إكساب الفتاه مهارات لصيانة الأجهزة والمعدات المنزلية والتي تعود عليها وعلى أسرتها بالنفع	عدد	٢٣	١٠	.	.	.	٣٣	٣٧١	١٣٥	١٠	٩	٣	٥٢٨	٥٢٨
	٪	٦٩,٧٠	٣٠,٣	.	.	.	١٠٠,٠٠	٧٠,٢٧	٢٥,٥٧	١,٨٩٤	١,٧٠٥	٠,٥٦٨	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
تخفيف العبء على التعليم العام والجامعي وإتاحة فرصة التعليم والتدريب لغير المقبولات	عدد	٢٣	٦	.	١	.	٣٠	٣٤٩	١٣٣	١٩	٦	٣	٥١٠	٥١٠
	٪	٧٦,٦٧	٢٠	.	٣,٣٣٣	.	١٠٠,٠٠	٦٨,٤٣	٢٦,٠٨	٣,٧٢٥	١,١٧٦	٠,٥٨٨	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠

جدول رقم (٤/٢٦)

العوامل اللازم توفرها للحد من الصعوبات التي تواجه التعليم والتدريب المهني النسوي في المجتمع السعودي

(مقارنة آراء المعلمات فى المناطق المختلفة)

مدى الموافقة في المناطق / العوامل		الرياض						جدة						الدمام						أبها						تبوك						الإجمالي						الإجمالي العام
		موافق بدرجه كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجه كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجه كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجه كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجه كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجه كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	
التوعية بأهمية دور المرأة العاملة المنتجة	عدد	١١٣	٥١	٣	١	٠	١٦٨	١٤٩	٢٩	٠	٠	٠	١٧٨	٩٣	٢١	١	١	١	١١٧	٥٨	١٣	٠	١	٠	٧٢	٢٨	٧	٠	٠	٠	٣٥	٤٤١	١٢١	٤	٣	١	٥٧٠	٥٧٠
من حدود الدين الإسلامي الحنيف	٪	٦٧,٢٦	٣٠,٣٦	١,٧٨٦	٠,٥٩٥	٠	١٠٠,٠٠	٩١,٤١	١٧,٧٩	٠	٠	٠	١٠٩,٢٠	٧٩,٤٩	١٧,٩٥	٠,٨٥٥	٠,٨٥٥	٠,٨٥٥	١٠٠,٠٠	٨٠,٥٦	١٨,٠٦	٠	١,٣٨٩	٠	١٠٠,٠٠	٨٠,٠٠	٢٠	٠	٠	٠	١٠٠,٠٠	٧٧,٣٧	٢١,٢٣	٠,٧٠٢	٠,٥٢٦	٠,١٧٥	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
العمل على تكوين إتجاهات إيجابيه نحو الأعمال المهنية	عدد	٨٦	٦٤	٧	١	٠	١٥٨	١٠٢	٥٦	١	٢	٢	١٦٣	٦٦	٤٦	٣	١	٠	١١٦	٤٠	٢٥	٢	٠	٠	٦٧	٢٣	١١	٠	١	٠	٣٥	٣١٧	٢٠٢	١٣	٥	٢	٥٣٩	٥٣٩
لدى الطالبات وأولياء الأمورو المجتمع بصفة عامة	٪	٥٤,٤٣	٤٠,٥١	٤,٤٣	٠,٦٣٣	٠	١٠٠,٠٠	٦٢,٩٦	٣٤,٥٧	٠,٦١٧	١,٢٣٥	٠	٩٩,٣٨	٥٦,٩٠	٣٩,٦٦	٢,٥٨٦	٠,٨٦٢	٠	١٠٠,٠٠	٥٩,٧٠	٣٧,٣١	٢,٩٨٥	٠	٠	١٠٠,٠٠	٦٥,٧١	٣١,٤٣	٠	٢,٨٥٧	٠	١٠٠,٠٠	٥٨,٨١	٣٧,٤٨	٢,٤١٢	٠,٩٢٨	٠,٣٧١	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني	عدد	١٠٤	٤٩	٤	١	٠	١٥٨	١٢٥	٣٧	٠	٠	٠	١٦٢	٨١	٣٣	٢	٠	٠	١١٦	٥٦	١٤	١	٠	٠	٧١	٣٠	٥	٠	٠	٠	٣٥	٢٩٦	١٣٨	٧	١	٠	٥٤٢	٥٤٢
مع ما يامرنا به ديننا الأسلامي	٪	٦٥,٨٢	٣١,٠١	٢,٥٣٢	٠,٦٣٣	٠	١٠٠,٠٠	٧٨,٦٢	٢٣,٢٧	٠	٠	٠	١٠١,٨٩	٦٩,٨٣	٢٨,٤٥	١,٧٢٤	٠	٠	١٠٠,٠٠	٧٨,٨٧	١٩,٧٢	١,٤٠٨	٠	٠	١٠٠,٠٠	٨٥,٧١	١٤,٢٩	٠	٠	٠	١٠٠,٠٠	٧٣,٠٦	٢٥,٤٦	١,٢٩٢	٠,١٨٥	٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
تنويع مجالات التخصص في التعليم والتدريب المهني	عدد	٩٠	٥٩	٩	١	٠	١٥٩	١٠٠	٥٠	٧	٢	٠	١٥٩	٦٢	٤١	٤	١	٠	١٠٨	٤٠	٢٣	٢	١	١	٦٧	٢٢	١١	٠	٠	٠	٣٣	٣١٤	١٨٤	٢٢	٥	١	٥٢٦	٥٢٦
وربطها بمتطلبات التنمية	٪	٥٦,٦٠	٣٧,١١	٥,٦٦	٠,٦٢٩	٠	١٠٠,٠٠	٦٢,١١	٣١,٠٦	٤,٣٤٨	١,٢٤٢	٠	٩٨,٧٦	٥٧,٤١	٣٧,٩٦	٣,٧٠٤	٠,٩٢٦	٠	١٠٠,٠٠	٥٩,٧٠	٣٤,٣٣	٢,٩٨٥	١,٤٩٣	١,٤٩٣	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٣٣,٣٣	٠	٠	٠	١٠٠,٠٠	٥٩,٧٠	٣٤,٩٨	٤,١٨٣	٠,٩٥١	٠,١٩	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
إنتقاء التخصصات او الأنشطة المهنية المناسبة	عدد	١٠٢	٤٥	٩	١	١	١٥٨	١٠٦	٤٧	٣	٥	٠	١٦١	٨١	٢٩	١	١	٠	١١٢	٤٨	١٦	٣	٠	١	٦٨	٣٠	٥	٠	٠	٠	٣٥	٣٦٧	١٤٢	١٦	٧	٢	٥٣٤	٥٣٤
لطبيعة الفتاة وظروف المجتمع المحافظ	٪	٦٤,٥٦	٢٨,٤٨	٥,٦٩٦	٠,٦٣٣	٠,٦٣٣	١٠٠,٠٠	٦٥,٨٤	٢٩,١٩	١,٨٦٣	٣,١٠٦	٠	١٠٠,٠٠	٧٢,٣٢	٢٥,٨٩	٠,٨٩٣	٠,٨٩٣	٠	١٠٠,٠٠	٧٠,٥٩	٢٣,٥٣	٤,٤١٢	٠	١,٤٧١	١٠٠,٠٠	٨٥,٧١	١٤,٢٩	٠	٠	٠	١٠٠,٠٠	٦٨,٧٣	٢٦,٥٩	٢,٩٩٦	١,٣١١	٠,٣٧٥	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
تغيير الأعتقاد الخاطئ بأن الملتحقات بالتعليم	عدد	٨٨	٥٠	١٢	٤	٢	١٥٦	٩٥	٥٢	١٠	٤	٢	١٦٣	٧١	٣٤	٦	٢	٠	١١٣	٤٣	٢١	١	٠	٠	٦٥	٢٣	٩	٠	١	١	٣٤	٣٢٠	١٦٦	٢٩	١١	٥	٥٣١	٥٣١
والتدريب المهني أقل ذكاء وقدرة من أقرانهن بالتعليم	٪	٥٦,٤١	٣٢,٠٥	٧,٦٩٢	٢,٥٦٤	١,٢٨٢	١٠٠,٠٠	٥٨,٢٨	٣١,٩	٦,١٣٥	٢,٤٥٤	١,٢٢٧	١٠٠,٠٠	٦٢,٨٣	٣٠,٠٩	٥,٣١	١,٧٧	٠	١٠٠,٠٠	٦٦,١٥	٣٢,٣١	١,٥٣٨	٠	٠	١٠٠,٠٠	٦٧,٦٥	٢٦,٤٧	٠	٢,٩٤١	٢,٩٤١	١٠٠,٠٠	٦٠,٢٦	٣١,٢٦	٥,٤٦١	٢,٠٧٢	٠,٩٤٢	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠

جدول رقم (٤/٢٧)

أسس إعداد خطة القوي العاملة النسائيه من خلال التعليم والتدريب المهني

(مقارنة آراء المعلمات فى المناطق المختلفة)

الأسس / مدى الموافقة في المناطق		الرياض: موافق بدرجه كبيرة	الرياض: موافق	الرياض: محايد	الرياض: غير موافق	الرياض: غير موافق بدرجه كبيرة	الرياض: الإجمالي	جدة: موافق بدرجه كبيرة	جدة: موافق	جدة: محايد	جدة: غير موافق	جدة: غير موافق بدرجه كبيرة	جدة: الإجمالي	الدمام: موافق بدرجه كبيرة	الدمام: موافق	الدمام: محايد	الدمام: غير موافق	الدمام: غير موافق بدرجه كبيرة	الدمام: الإجمالي
التعرف على التخصصات المهنية النسائية التي يحتاج إليها المجتمع	عدد	١٠١	٦٠	٥	١	٣	١٧٠	١٢١	٤٨	٢	٠	١	١٧٢	٨٤	٣٣	١	١	٠	١١٩
	٪	٥٩,٤١	٣٥,٢٩	٢,٩٤	٠,٥٩	١,٧٦	١٠٠,٠٠	٧٠,٣٥	٢٧,٩١	١,١٦	٠,٠٠	٠,٥٨	١٠٠,٠٠	٧٠,٥٩	٢٧,٧٣	٠,٨٤	٠,٨٤	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
التعرف على الإحتياجات الحالية للمؤسسات النسائيه من القوى العاملة المهنية	عدد	٨٠	٧٢	٧	٠	٠	١٥٩	٩٥	٦٤	٤	٠	٠	١٦٣	٦٤	٥٠	٢	١	٠	١١٧
	٪	٤٩,٠٨	٤٤,١٧	٤,٢٩	٠,٠٠	٠,٠٠	٩٧,٥٥	٥٩,٧٥	٤٠,٢٥	٢,٥٢	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٢,٥٢	٥٤,٧٠	٤٢,٧٤	١,٧١	٠,٨٥	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
الأتجاهات والميول للطالبات نحو التعليم والتدريب المهني	عدد	٨٠	٧٤	٧	٢	٠	١٦٣	١١١	٤١	٧	٠	٠	١٥٩	٨٠	٣٢	٣	١	٠	١١٦
	٪	٤٩,٠٨	٤٥,٤٠	٤,٢٩	١,٢٣	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٩,٨١	٢٥,٧٩	٤,٤٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٨,٩٧	٢٧,٥٩	٢,٥٩	٠,٨٦	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
المحافظة على قيم وإتجاهات المجتمع نحوالتعليم والتدريب المهني	عدد	٨٩	٥٨	١٠	٠	٠	١٥٧	٩٨	٤٩	٧	٠	٠	١٥٤	٨٢	٢٧	٣	١	٠	١١٣
	٪	٥٦,٦٩	٣٦,٩٤	٦,٣٧	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٣,٦٤	٣١,٨٢	٤,٥٥	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٢,٥٧	٢٣,٨٩	٢,٦٥	٠,٨٨	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
متطلبات خطة التنمية الأقتصادية والأجتماعية	عدد	٧٤	٦٠	١٢	٠	٠	١٤٦	٩٥	٤١	٧	٢	٠	١٤٥	٥١	٣٧	١٣	٣	٠	١٠٤
	٪	٥٠,٦٨	٤١,١٠	٨,٢٢	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٥,٥٢	٢٨,٢٨	٤,٨٣	١,٣٨	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٤٩,٠٤	٣٥,٥٨	١٢,٥٠	٢,٨٨	٠,٠٠	١٠٠,٠٠

الأسس / مدى الموافقة في المناطق		أبها: موافق بدرجه كبيرة	أبها: موافق	أبها: محايد	أبها: غير موافق	أبها: غير موافق بدرجه كبيرة	أبها: الإجمالي	تبوك: موافق بدرجه كبيرة	تبوك: موافق	تبوك: محايد	تبوك: غير موافق	تبوك: غير موافق بدرجه كبيرة	تبوك: الإجمالي	الإجمالي: موافق بدرجه كبيرة	الإجمالي: موافق	الإجمالي: محايد	الإجمالي: غير موافق	الإجمالي: غير موافق بدرجه كبيرة	الإجمالي: الإجمالي	الإجمالي العام
التعرف على التخصصات المهنية النسائية التي يحتاج إليها المجتمع	عدد	٥٠	٢١	١	١	٠	٧٣	٢٦	٩	٠	٠	٠	٣٥	٣٨٢	١٧١	٩	٣	٤	٥٦٩	٥٦٩
	٪	٦٨,٤٩	٢٨,٧٧	١,٣٧	١,٣٧	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٤,٢٩	٢٥,٧١	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٧,١٤	٣٠,٠٥	١,٥٨	٠,٥٣	٠,٧٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
التعرف على الإحتياجات الحالية للمؤسسات النسائيه من القوى العاملة المهنية	عدد	٣٧	٢٥	٥	٠	٠	٦٧	٢٥	١٠	٠	٠	٠	٣٥	٣٠١	٢٢١	١٨	١	٠	٥٤١	٥٤١
	٪	٥٥,٢٢	٣٧,٣١	٧,٤٦	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧١,٤٣	٢٨,٥٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٥,٦٤	٤٠,٨٥	٣,٣٣	٠,١٨	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
الأتجاهات والميول للطالبات نحو التعليم والتدريب المهني	عدد	٤١	٢٥	٣	١	٠	٧٠	٢٤	١١	٠	٠	٠	٣٥	٣٣٦	١٨٣	٢٠	٤	٠	٥٤٣	٥٤٣
	٪	٥٨,٥٧	٣٥,٧١	٤,٢٩	١,٤٣	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٨,٥٧	٣١,٤٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦١,٨٨	٣٣,٧٠	٣,٦٨	٠,٧٤	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
المحافظة على قيم وإتجاهات المجتمع نحوالتعليم والتدريب المهني	عدد	٤٧	١٧	١	٠	٠	٦٥	٢٨	٧	٠	٠	٠	٣٥	٣٤٤	١٥٨	٢١	١	٠	٥٢٤	٥٢٤
	٪	٧٢,٣١	٢٦,١٥	١,٥٤	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٠,٠٠	٢٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٥,٦٥	٣٠,١٥	٤,٠١	٠,١٩	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
متطلبات خطة التنمية الأقتصادية والأجتماعية	عدد	٢٦	٢٨	٥	١	٠	٦٠	١٩	١٤	٠	٠	٠	٣٣	٢٦٥	١٨٠	٣٧	٦	٠	٤٨٨	٤٨٨
	٪	٤٣,٣٣	٤٦,٦٧	٨,٣٣	١,٦٧	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٧,٥٨	٤٢,٤٢	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٤,٣٠	٣٦,٨٩	٧,٥٨	١,٢٣	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠

جدول رقم (٢٨/٤)

العوامل التي يتطلب توفرها لتشجيع الفتيات السعوديات للإلتحاق بالتعليم والتدريب المهني

(مقارنة آراء المعلمات في المناطق المختلفة)

مدى الموافقة في المناطق / العوامل		الرياض						جدة						الدمام						أبها						تبوك						الإجمالي						الإجمالي العام
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	
زيادة الحوافز المادية للعاملات في المجال المهني في المؤسسات النسائية (الراتب -المكافآت -المزايا الأخرى)	عدد	١١٦	٤٠	٨	١	٠	١٦٥	١٣٢	٤٠	٢	٢	٠	١٧٦	٩٤	١٨	٣	١	١	١١٧	٤٨	١٤	٧	١	٠	٧٠	٢٩	٣	٢	١	٠	٣٥	٤١٩	١١٥	٢٢	٦	١	٥٦٣	٥٦٣
	٪	٧٠,٣٠	٢٤,٢٤	٤,٨٥	٠,٦١	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨١,٩٩	٢٤,٨٤	١,٢٤	١,٢٤	٠,٠٠	١٠٩,٣٢	٨٠,٣٤	١٥,٣٨	٢,٥٦	٠,٨٥	٠,٨٥	١٠٠,٠٠	٦٨,٥٧	٢٠,٠٠	١٠,٠٠	١,٤٣	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٢,٨٦	٨,٥٧	٥,٧١	٢,٨٦	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٤,٤٢	٢٠,٤٣	٣,٩١	١,٠٧	٠,١٨	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
زيادة فرص الترقي في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني	عدد	١٠٧	٥١	٣	٢	٠	١٦٣	١٢٦	٣٥	٠	٠	٠	١٦١	٩٣	٢٠	٢	٠	٢	١١٧	٤٨	٢٠	٢	٠	٠	٧٠	٢٩	٦	٠	٠	٠	٣٥	٤٠٣	١٣٢	٧	٢	٢	٥٤٦	٥٤٦
	٪	٦٥,٦٤	٣١,٢٩	١,٨٤	١,٢٣	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٨,٢٦	٢١,٧٤	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٩,٤٩	١٧,٠٩	١,٧١	٠,٠٠	١,٧١	١٠٠,٠٠	٦٨,٥٧	٢٨,٥٧	٢,٨٦	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٢,٨٦	١٧,١٤	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٣,٨١	٢٤,١٨	١,٢٨	٠,٣٧	٠,٣٧	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
فتح المجال التعليمي للمتخرجات من التعليم والتدريب المهني لمواصلة التعليم في المراحل الأعلى	عدد	١٠٩	٤١	١٣	١	١	١٦٥	١١٤	٣٨	٦	٠	٠	١٥٨	٨٥	٢٢	٧	١	٠	١١٥	٥٠	١٤	٣	١	٠	٦٨	٣٠	٣	١	٠	٠	٣٤	٣٨٨	١١٨	٣٠	٣	١	٥٤٠	٥٤٠
	٪	٦٦,٠٦	٢٤,٨٥	٧,٨٨	٠,٦١	٠,٦١	١٠٠,٠٠	٦٩,٩٤	٢٣,٣١	٣,٦٨	٠,٠٠	٠,٠٠	٩٦,٩٣	٧٣,٩١	١٩,١٣	٦,٠٩	٠,٨٧	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٣,٥٣	٢٠,٥٩	٤,٤١	١,٤٧	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٨,٢٤	٨,٨٢	٢,٩٤	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧١,٨٥	٢١,٨٥	٥,٥٦	٠,٥٦	٠,١٩	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
توفير فرص وظيفية مناسبة أمام المتخرجات من التعليم والتدريب المهني	عدد	١١٠	٤٥	٥	٠	٠	١٦٠	١٣١	٣٢	٠	٠	٠	١٦٣	٨٧	٢٢	٣	١	١	١١٤	٥١	١٣	١	٠	٠	٦٥	٢٨	٦	٠	٠	٠	٣٤	٤٠٧	١١٨	٩	١	١	٥٣٦	٥٣٦
	٪	٦٨,٧٥	٢٨,١٣	٣,١٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٥,٠٦	٢٠,٧٨	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٥,٨٤	٧٦,٣٢	١٩,٣٠	٢,٦٣	٠,٨٨	٠,٠٠	٩٩,١٢	٧٨,٤٦	٢٠,٠٠	١,٥٤	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٢,٣٥	١٧,٦٥	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٥,٩٣	٢٢,٠١	١,٦٨	٠,١٩	٠,١٩	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
ربط قبول الفتيات التعليم بالتدريب المهني بإحتياجات مؤسسات العمل النسائية بالمملكة	عدد	٨٥	٥٨	٨	٢	٠	١٥٣	١٠٢	٣٧	١٠	٥	٠	١٥٤	٧٣	٢٧	١٥	١	٠	١١٦	٤٠	٢٠	٥	٠	١	٦٦	٢٦	٧	٢	٠	٠	٣٥	٣٢٦	١٤٩	٤٠	٨	١	٥٢٤	٥٢٤
	٪	٥٥,٥٦	٣٧,٩١	٥,٢٣	١,٣١	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٢٣	٢٤,٠٣	٦,٤٩	٣,٢٥	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٢,٩٣	٢٣,٢٨	١٢,٩٣	٠,٨٦	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٠,٦١	٣٠,٣٠	٧,٥٨	٠,٠٠	١,٥٢	١٠٠,٠٠	٧٤,٢٩	٢٠,٠٠	٥,٧١	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٢,٢١	٢٨,٤٤	٧,٦٣	١,٥٣	٠,١٩	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
توفير وسائل نقل الطالبات والمشرفات	عدد	١٠٢	٣٩	٦	٣	٠	١٥٠	١٠٥	٣٣	٨	٠	٠	١٤٦	٨٣	٢١	٠	١	٠	١٠٥	٤٦	١٦	٤	٠	١	٦٧	٢٤	٨	١	١	٠	٣٤	٣٦٠	١١٧	١٩	٥	١	٥٠٢	٥٠٢
	٪	٦٨,٠٠	٢٦,٠٠	٤,٠٠	٢,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧١,٩٢	٢٢,٦٠	٥,٤٨	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٩,٠٥	٢٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٩٥	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٨,٦٦	٢٣,٨٨	٥,٩٧	٠,٠٠	١,٤٩	١٠٠,٠٠	٧٠,٥٩	٢٣,٥٣	٢,٩٤	٢,٩٤	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧١,٧١	٢٣,٣١	٣,٧٨	١,٠٠	٠,٢٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠

جدول رقم (٤/٢٩)

الوظائف الواجب التركيز عليها فى خطة القوى العاملة النسائية

(مقارنة آراء المعلمات فى المناطق المختلفة)

الوظائف	مدى الموافقة في المناطق	الرياض						جدة						الدمام						أبها						تبوك						الإجمالي						الإجمالي العام
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	
فنية وسائل	عدد	٨٨	٥٧	١٣	٢	٢	١٦٢	١٢٨	٣٤	٤	٥	٠	١٧١	٨١	٣٤	٣	٣	٠	١٢١	٤٤	١٦	٥	٠	١	٦٦	٢٥	٨	١	١	٠	٣٥	٣٦٦	١٤٩	٢٦	١١	٣	٥٥٥	٥٥٥
تعليمية	%	٥٤,٣٢	٣٥,١٩	٨,٠٢	١,٢٣	١,٢٣	١٠٠,٠٠	٧٤,٨٥	١٩,٨٨	٢,٣٤	٢,٩٢	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٩٤	٢٨,١٠	٢,٤٨	٢,٤٨	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٢٤,٢٤	٧,٥٨	٠,٠٠	١,٥٢	١٠٠,٠٠	٧١,٤٣	٢٢,٨٦	٢,٨٦	٢,٨٦	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٥,٩٥	٢٦,٨٥	٤,٦٨	١,٩٨	٠,٥٤	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
فنية	عدد	١٠٦	٥٤	٧	١	١	١٦٩	١١٣	٥٣	٦	٣	٠	١٧٥	٧٦	٢٩	٥	١	٣	١١٤	٤٣	١٧	٤	١	٠	٦٥	٢٥	٧	١	٢	٠	٣٥	٣٦٣	١٦٠	٢٣	٨	٤	٥٥٨	٥٥٨
حاسب آلي	%	٦٢,٧٢	٣١,٩٥	٤,١٤	٠,٥٩	٠,٥٩	١٠٠,٠٠	٦٤,٥٧	٣٠,٢٩	٣,٤٣	١,٧١	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,٦٧	٢٥,٤٤	٤,٣٩	٠,٨٨	٢,٦٣	١٠٠,٠٠	٦٦,١٥	٢٦,١٥	٦,١٥	١,٥٤	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧١,٤٣	٢٠,٠٠	٢,٨٦	٥,٧١	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٥,٠٥	٢٨,٦٧	٤,١٢	١,٤٣	٠,٧٢	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
فنية أجهزة	عدد	٩١	٥٣	١٠	٧	١	١٦٢	١١٩	٣٢	٨	٥	٠	١٦٤	٦٨	٣١	١١	٤	٣	١١٧	٤٦	١٦	٠	١	١	٦٤	٢٧	٦	١	٠	٠	٣٤	٣٥١	١٣٨	٣٠	١٧	٥	٥٤١	٥٤١
معامل مدرسية	%	٥٦,١٧	٣٢,٧٢	٦,١٧	٤,٣٢	٠,٦٢	١٠٠,٠٠	٧٢,٥٦	١٩,٥١	٤,٨٨	٣,٠٥	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٨,١٢	٢٦,٥٠	٩,٤٠	٣,٤٢	٢,٥٦	١٠٠,٠٠	٧١,٨٨	٢٥,٠٠	٠,٠٠	١,٥٦	١,٥٦	١٠٠,٠٠	٧٩,٤١	١٧,٦٥	٢,٩٤	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٤,٨٨	٢٥,٥١	٥,٥٥	٣,١٤	٠,٩٢	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
فنية	عدد	٨٥	٥٤	١٧	٨	٢	١٦٦	٩٤	٥٢	١٣	٥	٠	١٦٤	٥٤	٢٨	١٩	١١	٣	١١٥	٣٤	٢٢	٦	١	١	٦٤	٢٠	١٢	٢	١	٠	٣٥	٢٨٧	١٦٨	٥٧	٢٦	٦	٥٤٤	٥٤٤
أتصالات	%	٥١,٢٠	٣٢,٥٣	١٠,٢٤	٤,٨٢	١,٢٠	١٠٠,٠٠	٥٧,٣٢	٣١,٧١	٧,٩٣	٣,٠٥	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٤٦,٩٦	٢٤,٣٥	١٦,٥٢	٩,٥٧	٢,٦١	١٠٠,٠٠	٥٣,١٣	٣٤,٣٨	٩,٣٨	١,٥٦	١,٥٦	١٠٠,٠٠	٥٧,١٤	٣٤,٢٩	٥,٧١	٢,٨٦	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٢,٧٦	٣٠,٨٨	١٠,٤٨	٤,٧٨	١,١٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
فنية	عدد	٨٨	٤٣	٢٦	٤	٢	١٦٣	٩١	٤٣	٢٣	١٢	٢	١٧١	٦٨	٢٥	١٤	٦	٤	١١٧	٢٨	٢٣	٨	٤	٣	٦٦	٢١	١٣	١	٠	٠	٣٥	٢٩٦	١٤٧	٧٢	٢٦	١١	٥٥٢	٥٥٢
كهرباء	%	٥٣,٩٩	٢٦,٣٨	١٥,٩٥	٢,٤٥	١,٢٣	١٠٠,٠٠	٥٣,٢٢	٢٥,١٥	١٣,٤٥	٧,٠٢	١,١٧	١٠٠,٠٠	٥٨,١٢	٢١,٣٧	١١,٩٧	٥,١٣	٣,٤٢	١٠٠,٠٠	٤٢,٤٢	٣٤,٨٥	١٢,١٢	٦,٠٦	٤,٥٥	١٠٠,٠٠	٦٠,٠٠	٣٧,١٤	٢,٨٦	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٥٣,٦٢	٢٦,٦٣	١٣,٠٤	٤,٧١	١,٩٩	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
فنية مكائن خياطة	عدد	٨٧	٥٨	١٢	٢	١	١٦٠	١٢٠	٣٢	٧	٣	١	١٦٣	٧٩	٢٩	٥	١	١	١١٥	٤٤	٢٣	١	٠	٠	٦٨	٢٨	٧	٠	٠	٠	٣٥	٣٥٨	١٤٩	٢٥	٦	٣	٥٤١	٥٤١
بجميع أنواعها	%	٥٤,٣٨	٣٦,٢٥	٧,٥٠	١,٢٥	٠,٦٣	١٠٠,٠٠	٧٣,٦٢	١٩,٦٣	٤,٢٩	١,٨٤	٠,٦١	١٠٠,٠٠	٦٨,٧٠	٢٥,٢٢	٤,٣٥	٠,٨٧	٠,٨٧	١٠٠,٠٠	٦٤,٧١	٣٣,٨٢	١,٤٧	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٠,٠٠	٢٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,١٧	٢٧,٥٤	٤,٦٢	١,١١	٠,٥٥	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
فنية مختبرات	عدد	٩١	٤٩	٢٠	١	٢	١٦٣	١١٤	٢٧	١١	٣	٠	١٥٥	٧٧	٢٧	٦	٢	١	١١٣	٤٣	١٥	٥	٠	١	٦٤	٢٥	٨	٠	١	٠	٣٤	٣٥٠	١٢٦	٤٢	٧	٤	٥٢٩	٥٢٩
ومعامل طبية	%	٥٥,٨٣	٣٠,٠٦	١٢,٢٧	٠,٦١	١,٢٣	١٠٠,٠٠	٧٣,٥٥	١٧,٤٢	٧,١٠	١,٩٤	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٨,١٤	٢٣,٨٩	٥,٣١	١,٧٧	٠,٨٨	١٠٠,٠٠	٦٧,١٩	٢٣,٤٤	٧,٨١	٠,٠٠	١,٥٦	١٠٠,٠٠	٧٣,٥٣	٢٣,٥٣	٠,٠٠	٢,٩٤	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٦,١٦	٢٣,٨٢	٧,٩٤	١,٣٢	٠,٧٦	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
فنية	عدد	٩٢	٥١	١٧	١	٠	١٦١	١٠٨	٤٣	١٠	٣	٠	١٦٤	٧٨	٢٠	١١	٣	٢	١١٤	٣٤	٢١	٦	١	٠	٦٢	٢٥	٨	٠	٠	٠	٣٣	٣٣٧	١٤٣	٤٤	٨	٢	٥٣٤	٥٣٤
أسنان	%	٥٧,١٤	٣١,٦٨	١٠,٥٦	٠,٦٢	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٥,٨٥	٢٦,٢٢	٦,١٠	١,٨٣	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٨,٤٢	١٧,٥٤	٩,٦٥	٢,٦٣	١,٧٥	١٠٠,٠٠	٥٤,٨٤	٣٣,٨٧	٩,٦٨	١,٦١	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٥,٧٦	٢٤,٢٤	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٣,١١	٢٦,٧٨	٨,٢٤	١,٥٠	٠,٣٧	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
فنية تشغيل آلات الطباعة	عدد	٩٠	٣٧	١٩	٣	٢	١٥١	١٠٠	٤٧	٧	٥	٠	١٥٩	٨٥	٢١	٤	٢	٢	١١٤	٣٢	٢١	٤	٢	١	٦٠	٢٦	٥	١	٠	٠	٣٢	٣٣٣	١٣١	٣٥	١٢	٥	٥١٦	٥١٦
والمعدات المكتبية الحديثة	%	٥٩,٦٠	٢٤,٥٠	١٢,٥٨	١,٩٩	١,٣٢	١٠٠,٠٠	٦٢,٨٩	٢٩,٥٦	٤,٤٠	٣,١٤	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٤,٥٦	١٨,٤٢	٣,٥١	١,٧٥	١,٧٥	١٠٠,٠٠	٥٣,٣٣	٣٥,٠٠	٦,٦٧	٣,٣٣	١,٦٧	١٠٠,٠٠	٨١,٢٥	١٥,٦٣	٣,١٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٤,٥٣	٢٥,٣٩	٦,٧٨	٢,٣٣	٠,٩٧	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
فنية أطعمة	عدد	٨١	٥٠	٢٢	٤	١	١٥٨	١٢٠	٣٨	٥	١	٠	١٦٤	٧٥	٢٤	٤	٣	١	١٠٧	٣٨	١٦	٤	٠	١	٥٩	٢٦	٧	٠	٠	٠	٣٣	٣٤٠	١٣٥	٣٥	٨	٣	٥٢١	٥٢١
وتغذية	%	٥١,٢٧	٣١,٦٥	١٣,٩٢	٢,٥٣	٠,٦٣	١٠٠,٠٠	٧٣,١٧	٢٣,١٧	٣,٠٥	٠,٦١	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٠,٠٩	٢٢,٤٣	٣,٧٤	٢,٨٠	٠,٩٣	١٠٠,٠٠	٦٤,٤١	٢٧,١٢	٦,٧٨	٠,٠٠	١,٦٩	١٠٠,٠٠	٧٨,٧٩	٢١,٢١	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٥,٢٦	٢٥,٩١	٦,٧٢	١,٥٤	٠,٥٨	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠

جدول رقم (٤/٣٠)

متطلبات تنفيذ خطة التعليم والتدريب المهني

(مقارنة آراء المعلمات في المناطق المختلفة)

مدى الموافقة في المناطق / العناصر		الرياض						جدة						الدمام						أبها						تبوك						الإجمالي						الإجمالي العام
		موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	الإجمالي	
الورش التعليمية	عدد	١٠٧	٤٣	٧	٦	٢	١٦٥	١٢٤	٤٦	٢	٠	٠	١٧٢	٨٥	٢٥	٢	٤	٠	١١٦	٤٨	١١	٦	٢	١	٦٨	٢٥	٧	١	٠	٠	٣٣	٣٨٩	١٣٢	١٨	١٢	٣	٥٥٤	٥٥٤
	٪	٦٤,٨٥	٢٦,٠٦	٤,٢٤	٣,٦٤	١,٢١	١٠٠,٠٠	٧٢,٠٩	٢٦,٧٤	١,١٦	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٣,٢٨	٢١,٥٥	١,٧٢	٣,٤٥	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٠,٥٩	١٦,١٨	٨,٨٢	٢,٩٤	١,٤٧	١٠٠,٠٠	٧٥,٧٦	٢١,٢١	٣,٠٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٠,٢٢	٢٣,٨٣	٣,٢٥	٢,١٧	٠,٥٤	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
المعامل والمعدات والأجهزة اللازمة	عدد	١١٧	٤١	٦	٣	١	١٦٨	١٤١	٣٣	٠	٠	٠	١٧٤	٩٠	٢٦	١	٢	٠	١١٩	٤٧	١٩	١	١	٠	٦٨	٢٥	٩	٠	٠	٠	٣٤	٤٢٠	١٢٨	٨	٦	١	٥٦٣	٥٦٣
	٪	٦٩,٦٤	٢٤,٤٠	٣,٥٧	١,٧٩	٠,٦٠	١٠٠,٠٠	٨١,٠٣	١٨,٩٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٥,٦٣	٢١,٨٥	٠,٨٤	١,٦٨	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٦٩,١٢	٢٧,٩٤	١,٤٧	١,٤٧	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٣,٥٣	٢٦,٤٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٤,٦٠	٢٢,٧٤	١,٤٢	١,٠٧	٠,١٨	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
المدربات المتخصصات	عدد	١٢٦	٣١	٤	٢	١	١٦٤	١٣٧	٢٧	٤	٠	٠	١٦٨	٨٩	٢١	٢	٢	٠	١١٤	٥٤	١٣	١	١	٠	٦٩	٢٨	٦	٠	٠	٠	٣٤	٤٣٤	٩٨	١١	٥	١	٥٤٩	٥٤٩
	٪	٧٦,٨٣	١٨,٩٠	٢,٤٤	١,٢٢	٠,٦١	١٠٠,٠٠	٨١,٥٥	١٦,٠٧	٢,٣٨	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٨,٠٧	١٨,٤٢	١,٧٥	١,٧٥	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٨,٢٦	١٨,٨٤	١,٤٥	١,٤٥	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٢,٣٥	١٧,٦٥	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٩,٠٥	١٧,٨٥	٢,٠٠	٠,٩١	٠,١٨	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
قيادات نسائية على دراية وخبرة	عدد	١١٥	٣٧	٦	٢	٠	١٦٠	١٢٧	٣٧	٢	٠	٠	١٦٦	٩٢	٢٠	١	٢	٠	١١٥	٥٦	١١	١	١	٠	٦٩	٢٩	٤	١	٠	٠	٣٤	٤١٩	١٠٩	١١	٥	٠	٥٤٤	٥٤٤
	٪	٧١,٨٨	٢٣,١٣	٣,٧٥	١,٢٥	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٦,٥١	٢٢,٢٩	١,٢٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٠,٠٠	١٧,٣٩	٠,٨٧	١,٧٤	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨١,١٦	١٥,٩٤	١,٤٥	١,٤٥	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٥,٢٩	١١,٧٦	٢,٩٤	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٧,٠٢	٢٠,٠٤	٢,٠٢	٠,٩٢	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
التمويل اللازم	عدد	١١٧	٣٥	٣	٢	١	١٥٨	١٣٢	٣٢	٢	٠	٠	١٦٦	٩٣	١٩	٠	٢	٠	١١٤	٥١	١٦	١	٢	٠	٧٠	٢٦	٧	٠	٠	٠	٣٣	٤١٩	١٠٩	٦	٦	١	٥٤١	٥٤١
	٪	٧٤,٠٥	٢٢,١٥	١,٩٠	١,٢٧	٠,٦٣	١٠٠,٠٠	٧٩,٥٢	١٩,٢٨	١,٢٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨١,٥٨	١٦,٦٧	٠,٠٠	١,٧٥	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٢,٨٦	٢٢,٨٦	١,٤٣	٢,٨٦	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٨,٧٩	٢١,٢١	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٧,٤٥	٢٠,١٥	١,١١	١,١١	٠,١٨	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
المباني المناسبة	عدد	١١٥	٤١	٣	٢	١	١٦٢	١١٩	٤٤	٠	٢	٠	١٦٥	٩٥	١٩	١	٢	٠	١١٧	٥٣	١٥	٠	٠	٠	٦٨	٢٧	٧	٠	٠	٠	٣٤	٤٠٩	١٢٦	٤	٦	١	٥٤٦	٥٤٦
	٪	٧٠,٩٩	٢٥,٣١	١,٨٥	١,٢٣	٠,٦٢	١٠٠,٠٠	٧٢,١٢	٢٦,٦٧	٠,٠٠	١,٢١	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨١,٢٠	١٦,٢٤	٠,٨٥	١,٧١	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٧,٩٤	٢٢,٠٦	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٩,٤١	٢٠,٥٩	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٤,٩١	٢٣,٠٨	٠,٧٣	١,١٠	٠,١٨	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠
مناهج تعليمية وبرامج تدريبية متطورة	عدد	١١٠	٣٠	٣	٢	٠	١٤٥	١١٠	١٥	٢	٠	٠	١٢٧	٧٨	١٧	٢	٢	٠	٩٩	٤٧	١١	٢	٠	٠	٦٠	٢٣	٦	٠	٠	٠	٢٩	٣٦٨	٧٩	٩	٤	٠	٤٦٠	٤٦٠
	٪	٧٥,٨٦	٢٠,٦٩	٢,٠٧	١,٣٨	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٦,٦١	١١,٨١	١,٥٧	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٨,٧٩	١٧,١٧	٢,٠٢	٢,٠٢	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٧٨,٣٣	١٨,٣٣	٣,٣٣			١٠٠,٠٠	٧٩,٣١	٢٠,٦٩	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٨٠,٠٠	١٧,١٧	١,٩٦	٠,٨٧	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠